

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan unsur yang paling penting karena manusia merupakan penggerak utama dari unsur-unsur lainnya, seperti sumber daya alam, mesin, teknologi Sebagai penggerak utama. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu asset perusahaan yang harus mampu dipelihara dan dijaga untuk dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Walaupun pada saat ini banyak perusahaan yang menggunakan peralatan yang canggih dan modern, tetapi ada juga kegiatan yang harus diselesaikan oleh manusia sebagai tenaga yang bekerja pada perusahaan itu.

Setiap perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat disetiap kegiatan perusahaan yang ada. Karyawan dapat meningkatkan kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya, selain untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, dengan adanya kinerja karyawan yang baik juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan itu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan tingkat disiplin karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Disiplin adalah salah satu fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan fungsi operatif (teknis), berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan fisik, (Hasibuan 2000:193)

Disiplin kerja sangatlah penting dalam satu perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugasnya demi mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja dapat membuat karyawan untuk mentaati semua peraturan yang ditentukan perusahaan maka dapat

meningkatkan kinerja karyawan juga dapat lancar dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan yang akan dicapai akan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perusahaan harus mampu membuat peraturan yang baik dan hukuman yang diberikan kepada karyawan agar karyawan akan menyadari akan pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sanksi diperlukan untuk mendidik para karyawan supaya dalam bekerja dapat menaati semua peraturan yang ada. Peraturan diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja dan moral kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, pemberian sanksi juga harus adil dan tegas terhadap semua karyawan, karena dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa adanya pemberian sanksi yang tepat bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Pada dasarnya di perusahaan masih sering terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Hal ini terjadi karena kurangnya disiplin karyawan dan kurang tegasnya sanksi yang berlaku pada para karyawan terhadap pelanggaran tersebut. Akibatnya, kinerja karyawan pada perusahaan menjadi terganggu dan terhambat.

PT Electronic Solution merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang-barang elektronik berupa *gadget*, produk IT atau teknologi hingga *home appliances* yang didukung oleh brand elektronik terkenal yang berkantor pusat di Jakarta Selatan yang berdiri pada tahun 2005. PT Electronic Solution memiliki beberapa cabang salah satunya di kota Palembang yang beralamat di Palembang Trade Center (PTC) Mall Lt. 1-2. Jl. R. Soekamto 8A yang berdiri pada tahun 2012. PT Electronic Solution dalam menjalankan kerjanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satunya kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari PT Electronic Solution, ternyata kedisiplinan kerja belum dilaksanakan sepenuhnya oleh seluruh karyawan, yaitu masih adanya karyawan yang terlambat, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

dan belum maksimal nya tindakan disiplin yang dilakukan PT Electronic solution kepada karyawan yang melanggar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Permasalahan tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dimana seharusnya dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan menjadi tertunda dan menghambat proses kerja. Berdasarkan hal itu, penulis tertarik untuk membahas masalah diatas dalam sebuah Laporan Akhir dengan judul **“PENERAPAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT ELECTRONIC SOLUTION CABANG PALEMBANG TRADE CENTER (PTC) MALL”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari PT Electronic Solution, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan, yaitu:

1. Masih adanya karyawan kantor yang datang terlambat
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Belum maksimalnya penerapan tindakan disiplin di perusahaan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, penulis dapat merumuskan permasalahan pokok yang dihadapi oleh PT Electronic Solution, yaitu, Bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Electronic Solution dan Apakah disiplin merupakan variabel yang besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Electronic Solution.

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk mempermudah penulis agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis memberi batasan pembahasan, yaitu mengenai.

- a. Penerapan disiplin kerja karyawan pada PT Electronic Solution
- b. Usaha-usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

- a. Untuk Mengetahui penerapan disiplin kerja karyawan PT Electronic Solution
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Electronic Solution

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini antara lain adalah:

- a. Menerapkan teori-teori yang didapat dan dipelajari selama mengikuti perkuliahan yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan, serta dapat menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang penerapan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Menjadi bahan masukan bagi perusahaan sehingga dapat membenahi pelanggaran disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan pada PT Electronic Solution.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pada PT Electronic Solution yang terletak di Palembang Trade Center (PTC) Mall Lt. 1-2. Jl. R. Soekamto 8A Palembang. Data yang diambil dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014. Jumlah karyawan Electronic Solution PTC Mall adalah sebanyak 55 karyawan.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

- a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objek nya. (Yusi

2009:103), Data primer dalam laporan ini berupa data yang penulis kumpulkan melalui Wawancara dan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Electronic Solution cabang PTC Mall untuk mendapatkan informasi mengenai penerepan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. (Yusi 2009:103), Sumber data sekunder ini penulis peroleh dari karyawan, mengenai informasi seperti profil perusahaan, struktur organisasi, job deskripsi serta juga referensi-referensi dari buku yang berkaitan dengan topik yang dibahas.

### 1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini, Yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan dua arah atau inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden.(Yusi 2009:108)

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.(Sugiyono 2008:199)

c. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan yaitu memperoleh data dengan jalan mempelajari buku yang berkaitan dengan judul penelitian dan mencari buku atau informasi melalui jurnal ilmiah serta bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

#### 1.5.4 Analisa Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa, dengan teknik analisa data yaitu:

a. Metode Analisis Data Kuantitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009:102), Data Kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan perusahaan, dengan rumus persentase tabulasi menurut Yusi dan Idris (2009: 80)

$$\text{Persentase Jawaban} = \frac{\text{Jawaban responden}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\%$$