

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Pada umumnya suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, selain untuk memaksimalkan laba tujuan lain dari perusahaan adalah mengembangkan sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Perusahaan adalah suatu organisasi dimana tempat berkumpulnya orang-orang yang akan melakukan kegiatan proses produksi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peranan manusia dalam perusahaan sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup dan matinya perusahaan tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Karyawan juga merupakan faktor perencana, pelaku, dan penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi, karyawanlah yang menjadi penggerak dan penentu jalannya perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

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).

Maksud dari disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, maka suatu produktivitas juga akan tercapai. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk menjalankan program dan kegiatan operasional di dalam Manajemen Perusahaan tersebut.

Berikut adalah data rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Arjuna Mas Abadi Palembang dari tahun 2014 hingga April 2016.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan pada
PT Arjuna Mas Abado Palembang
Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Waktu (menit)
1	Januari	11	38'
2.	Februari	7	22'
3.	Maret	12	21'
4.	April	6	30'
5	Mei	-	-
6	Juni	1	10'
7	Juli	4	5'
8	Agustus	-	-
9	September	3	7'
10	Oktober	12	22'
11	November	1	5'
12	Desember	7	15'

Sumber : PT Arjuna Mas Abadi Palembang Tahun 2016

Tabel 1.2
Rekapitulasi Karyawan pada
PT Arjuna Mas Abadi Palembang
Tahun 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Waktu (menit)
1	Januari	4	5'
2.	Februari	-	-
3.	Maret	8	26'
4.	April	9	30'
5	Mei	-	-
6	Juni	6	10'
7	Juli	4	20'
8	Agustus	9	33'
9	September	-	-
10	Oktober	11	20'
11	November	4	37'
12	Desember	6	23'

Sumber : PT Arjuna Mas Abadi Palembang, Tahun 2016

Tabel 1.3
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan pada
PT Arjuna Mas Abadi Palembang
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Waktu (menit)
1	Januari	9	51'
2.	Februari	11	20'
3.	Maret	5	17'
4.	April	5	42'

Sumber : PT Arjuna Mas Abadi Palembang, Tahun 2016

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada PT Arjuna Mas Abadi, ternyata masih kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih banyak terdapat karyawan yang datang terlambat. 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 “**PENTINGNYA PENERAPAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ARJUNA MAS ABADI PALEMBANG**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari PT Arjuna Mas Abadi, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada di perusahaan, yaitu:

1. Masih adanya karyawan yang melanggar peraturan jam kerja karyawan, yaitu datang terlambat ke kantor.
2. Masih adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, penulis dapat merumuskan permasalahan pokok yang dihadapi oleh PT Arjuna Mas Abadi, yaitu, “Bagaimana penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Arjuna Mas Abadi?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

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

- a. Penerapan kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan
- b. Upaya – upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penulisan

- a. Untuk Mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan PT Arjuna Mas Abadi Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Arjuna Mas Abadi Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

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 Arjuna Mas Abadi Palembang.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor PT Arjuna Mas Abadi Palembang yang terletak di Jalan Lingkar I No. 306 Palembang. Data yang diambil merupakan data dari tahun 2014 sampai dengan data

tahun 2016. Jumlah karyawan Arjuna Mas Abadi Palembang adalah sebanyak 35 karyawan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. (Yusi 2009:103), data primer dalam laporan ini berupa data yang penulis kumpulkan melalui Wawancara dan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Arjuna Mas Abadi Palembang untuk mendapatkan informasi mengenai penerapan disiplin kerja untuk mendapatkan 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 melakukan pengumpulan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini, Yaitu :

a. Wawancara

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 jurnal ilmiah serta bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Sugiyono (2008:156) adalah :

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri sari atas objel atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah PT Arjuna Mas Abadi Palembang sebanyak 35 Karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel dengan cara non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Apabila subjek Penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah Karyawan PT Arjuna Mas Abadi Palembang sebanyak 35 karyawan.

1.5.5 Analisa Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa, dengan teknik analisa data yaitu menggunakan Metode Analisa

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).

Dalam melakukan perhitungan kuesioner penulue menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{P = \frac{F}{N} \times 100 \%}$$

Dimana : P = Angka Persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = Number of Cases (jumlah frekuensi/banyaknya individu)