

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang kelancaran atau aktivitas kerja bagi perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Seluruh pekerjaan tidak akan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa adanya campur tangan manusia. Semodern apapun teknologi yang digunakan kalo tidak ada manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan maka perusahaan harus mampu merekrut karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan bidangnya dan pendidikannya kemudian baru diberi pelatihan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

Guna mewujudkan tujuan perusahaan, maka yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawannya. Peraturan dalam perusahaanpun sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas dan tanggung jawab seorang karyawan adalah tergantung pada disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu sikap disiplin karyawan perlu diarahkan dan diberdayakan dengan baik sehingga penyelenggaraan suatu organisasi (perusahaan) dapat berjalan lancar,

efektif, dan efisien. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya senantiasa patuh dan taat terhadap peraturan dan ketentuan dalam hal ini disiplin kerja karyawan yang berlaku dan melalui kepatuhan/ketaatan tersebut karyawan diharapkan dapat memberikan pelayanan serta hasil kerja yang baik.

PT Sentosa Agri Prima merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Salah satu peraturan kedisiplinan yang diterapkan di PT Sentosa Agri Prima kepada karyawannya yaitu memiliki peraturan dan ketetapan jam kerja yang jelas bagi karyawannya. Salah satu bentuk upaya nyata Perusahaan PT Sentosa Agri Prima untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari adanya peraturan perusahaan yang jelas dan sistematis serta peralatan yang disediakan oleh perusahaan berupa Finger Print dan apabila karyawan melanggar peraturan maka karyawan akan mendapatkan peringatan dan sanksi dari perusahaan berupa teguran secara lisan kepada karyawan yang sering datang terlambat dan jarang masuk tanpa ada keterangan.

Adapun ketentuan perusahaan mengenai jam kerja karyawan yaitu dimulai pukul 07.00 WIB s/d 15.00 WIB untuk hari Senin s/d Jum'at sedangkan hari Sabtu dimulai dari pukul 07.00 WIB s/d 12.00 WIB. Namun kenyataannya masih ada karyawan yang melanggar ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Sentosa Agri Prima Palembang tentu juga memiliki seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut akan selalu memantau pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya. Tetapi hal itu saja tidak cukup, karena setidaknya karyawan menginginkan perhatian ataupun pemimpin harus tahu apa yang sedang dikerjakan oleh karyawannya, sehingga para karyawan akan merasa lebih termotivasi dengan hal tersebut.

Kenyataan yang terjadi di PT Sentosa Agri Prima Palembang masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, pemimpin perusahaan tersebut tidak selalu memberikan perhatian kepada para karyawannya. Komunikasi yang

terjadi diantara pemimpin dan karyawan pun jarang terjadi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang tidak tegas dan tidak beribawa terhadap bawahannya.

Usaha untuk meningkatkan disiplin karyawan bukanlah tugas yang mudah diwujudkan walaupun telah tersedia perangkat aturan yang sistematis dan jelas. Namun perlu disadari bahwa meskipun peraturan yang telah lengkap dan baik tidak akan berjalan dengan optimal jika karyawan sebagai pelakunya tidak bersikap baik dan tidak adanya sanksi yang tegas bagi karyawan yang indisipliner hanya sebatas teguran lisan. Hal ini dapat dilihat seperti adanya perilaku karyawan sering absen, dan pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu. Tindakan demikian menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai yang kemudian dapat dilihat juga pada rendahnya kualitas kerja yang diberikan kepada perusahaan.

Kedisiplinan berhubungan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara teratur. Keteraturan tersebut dapat dilihat perilaku setiap harinya. Bekerja dengan sungguh-sungguh karena sadar tugasnya merupakan amanah yang akan dipertanggung jawabkan dunia dan akhirat. Ini berarti kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan dan adanya motivasi pada karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, untuk tercapainya tujuan dan harapan perusahaan yang harus diperhatikan adalah kedisiplinan pegawai sebagai ujung tombak dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Akan tetapi, adanya fakta dan keluhan dari perusahaan yang menunjukkan bahwa tidak semua pegawai disiplin, masih banyak dijumpai pegawai yang tidak disiplin banyak pegawai yang absen/malas dan datang terlambat seperti yang terjadi pada kantor PT. Sentosa Agri Prima.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Sentosa Agri Prima Palembang
(Tahun 2015 – 2017)

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi / Tahun			Jumlah tidak hadir	%
			Sakit	Izin	Alpa		
1.	2013	75	3 hari	20 hari	11 hari	34 hari	20%
2.	2014	80	5 hari	28 hari	13 hari	46 hari	27%
3.	2015	85	6 hari	32 hari	15 hari	53 hari	31%
4.	2016	90	7 hari	33 hari	18 hari	58 hari	34%
5.	2017	93	8hari	34 hari	19 hari	61 hari	36%
Total						252hari	
Rata-rata per tahun						50.4 hr/thn	

Sumber : PT. Sentosa Agri Prima, 2018

Pada tabel 1.1 diatas terlihat dari jumlah rata-rata karyawan yang melanggar ternyata dalam 5 tahun terakhir ini persentasenya mengalami kenaikan dapat terlihat sampai pada tahun 2017 mengalami kenaikan hingga 36% . Berarti masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi setiap tahunnya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima untuk 5 tahun terakhir cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan adanya tingkat penurunan disiplin kerja karyawan. Kondisi ketidakdisiplinan kerja karyawan tersebut disebabkan oleh banyak hal, seperti kepemimpinan yang tidak tegas dan tidak berwibawa terhadap bawahannya, penegakan sanksi hukum yang tidak tegas hanya berupa teguran lisan bagi yang melanggar, dan kurangnya pengawasan dari perusahaan terhadap karyawannya.

Kondisi ini tentu saja dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan dan terbengkalainya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Apabila hal tersebut sering terjadi maka akan berakibat buruk bagi perusahaan karena jika banyak karyawan yang berbuat demikian maka produktivitas dan disiplin kerja tidak akan tercapai. Sehubungan hal tersebut penulis ingin meneliti dan mengevaluasi lebih lanjut sampai sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Sentosa Agri Prima

sehingga penulis tertarik untuk membuat Laporan Akhir yang berjudul **“Usaha Pimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam setiap perusahaan seringkali terdapat masalah yang berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sistem manajemen perusahaan yang tidak baik akan berakibat buruk bagi perusahaan. Semakin besar aktivitas perusahaan maka akan semakin kompleks pula aktivitas yang akan dilaksanakan, agar tujuan yang direncanakan sebelumnya dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan perencanaan yang cermat, jelas dan tegas.

Dari permasalahan diatas tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa masalah pokok yang ada di PT. Sentosa Agri Prima adalah :

1. Bagaimana penerapan peraturan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang?
2. Bagaimana usaha-usaha dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Perusahaan

Untuk mempermudah penulis agar tidak terjadi penyimpangan dari permasalahan yang dihadapi, dan supaya dalam pembahasannya lebih terarah maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan khusus menelaah mengenai penerapan peraturan kedisiplinan kerja karyawan dan usaha-usaha pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui usaha pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Sentosa Agri Prima Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penulisan ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja dan usaha-usaha dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Pada sisi lain untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasilnya dapat memberikan masukan yang positif dan saran pada PT. Sentosa Agri Prima Palembang agar dapat menerapkan kedisiplinan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak yang lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan.

1.5 METODOLOGI PENELITIAN

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada PT Sentosa Agri Prima Palembang yang beralamat di Jalan BayPass Citra Grand City Villa Boulevard Blok D1 No. 25 Palembang .

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Data melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahannya yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono(2012:139) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:141) adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini, yaitu:

1. Riset Lapangan (Field Research)

Riset lapangan merupakan pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengadakan penelitian ke lapangan secara langsung yang menjadi objek penelitian pada PT Sentosa Agri Prima Palembang, adapun cara yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Menurut Sugiyono (2013:145), observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2013:145), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

c. Kuesioner

Menurut Syahirman Yusi (2009:62) Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisiensi dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuisisioner cenderung akan lebih rendah biayanya.

2. Riset Keperpustakaan

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

1.7 Populasi dan Sampel

1.7.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi atau karyawan PT Sentosa Agri Prima Palembang berjumlah 93 Orang.

1.7.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah karyawan PT Sentosa Agri Prima berjumlah 93 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Disini penulis memakai sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1.8 Analisis Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis menggunakan metode analisis data kuantitatif dan kualitatif.

1. Metode Analisis Data Kuantitatif

Metode pembahasan terhadap data-data dengan menggunakan perhitungan secara persentase. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban atas kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan perusahaan, dengan rumus persentase tabulasi menurut Sugiyono (2009:153)

$$\text{persentase Jawaban} = \frac{\Sigma x}{n} \times 100$$

Keterangan: Σx adalah Jumlah Jawaban
n adalah Jumlah Sampel

2. Metode Analisis Data Kualitatif Menurut Sugiyono (2009:14)
metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, penelitian kuantitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).