

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Suatu organisasi akan mencapai tujuan dengan baik jika memiliki manajemen yang baik. Apabila memiliki manajemen yang baik, maka sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi itu akan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran maupun aktivitas kerja bagi organisasi. Sumber daya manusia yang handal akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan lingkungan kerja dimana ia bekerja. Seluruh pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan terlaksana tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia. Secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya, maka tujuan organisasi tidak akan mencapai target yang diharapkan.

Karyawan yang ada di dalam organisasi memegang peranan dalam menentukan kelangsungan suatu organisasi. Karyawan merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena karyawan menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi adalah pelaksanaan disiplin dari para karyawan. Menurut Sutrisno (2012:96) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati segala yang berlaku di organisasi. Pelaksanaan disiplin kerja berkenaan mengenai disiplin waktu dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya kesadaran dalam menjalankan aturan-aturan organisasi seperti disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja akan tercapai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang dilakukan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan bukanlah tugas yang mudah diwujudkan walaupun telah tersedia peraturan yang jelas. Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perlu disadari, meskipun peraturan yang telah lengkap dan baik tidak akan berjalan dengan optimal jika karyawan tidak bersikap baik dan tidak ada sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat seperti adanya perilaku karyawan yang sering datang terlambat dan pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu. Tindakan demikian menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai yang kemudian dapat dilihat pada rendahnya kualitas kerja yang diberikan.

PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang yang berada di Jl. Bambang Utoyo No. 4 Palembang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang kefarmasian. PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang dalam menjalankan aktivitas kerja tidak terlepas dari masalah disiplin kerja. Disiplin kerja ini dapat dilihat melalui jam kerja dan rekapitulasi keterlambatan karyawan. PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang memiliki jadwal kerja mulai dari hari senin-jumat, masuk kerja pada pukul 07.30 WIB dan pulang kerja pada pukul 16.30 WIB. Apabila ada karyawan yang melanggar jam kerja yang sudah ditentukan, maka gaji karyawan tersebut akan dikurangi.

Meskipun peraturan jam kerja telah ditetapkan akan tetapi berdasarkan hasil observasi ditemukan sejumlah pelanggaran jam masuk kerja. Berikut adalah data Keterlambatan PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan**  
**PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang, 2018**

No	Bulan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran (Hari)	Terlambat Datang	Pulang Lebih Awal	Total Waktu
1	Januari	22	20	28	0	28
2	Februari	19	17	49	10	59
3	Maret	21	20	43	14	57
4	April	21	18	39	11	50
5	Mei	20	16	49	27	76
6	Juni	19	14	43	35	78
7	Juli	22	18	45	9	54
8	Agustus	21	20	39	7	46
9	September	19	18	31	11	42
10	Oktober	23	20	36	8	44
11	November	21	20	31	16	47
12	Desember	16	16	28	0	28

*(Sumber: PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang, Tahun 2018)*

Disiplin kerja berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedisiplinan berkenaan dengan ketaatan seseorang yang secara sadar melaksanakan segala sesuatu yang telah ditetapkan. Meskipun ketentuan peraturan jam kerja telah ditentukan akan tetapi masih saja ada karyawan yang melanggar peraturan jam kerja. Apabila hal tersebut sering terjadi maka akan berakibat menurunnya produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut ke dalam sebuah Laporan Akhir yang berjudul **“Usaha – Usaha Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa masalah pokok yang dapat ditarik di PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang adalah: **“Bagaimana usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang”**.

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk mempermudah penulis agar tidak terjadi penyimpangan dari permasalahan yang dihadapi dan supaya pembahasannya lebih terarah maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan khusus menelaah mengenai usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

#### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

a. Bagi Penulis

Membuka wacana baru dan mampu menerapkan ilmu yang diterima penulis selama ini serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja karyawan

b. Bagi Instansi

Diharapkan menjadi masukan bagi instansi khususnya tentang usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Memberikan pengetahuan bagi setiap pembaca, khususnya jurusan Administrasi Bisnis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia.

## **1.5 METEDOLOGI PENELITIAN**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penulisan laporan akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang yang beralamat di Jl. Bambang Utoyo No. 4 Palembang.

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

Untuk melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang keadaan perusahaan yang akan diteliti dan dicari pemecahan masalahnya. Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yaitu:

#### **1. Data Primer**

Menurut Syahirman Yusi (2009:103) adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data dalam penulisan laporan akhir ini di dapat melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut Syahirman Yusi (2009:103) adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data dalam penulisan laporan akhir ini penulis dapatkan dari membaca berbagai macam referensi buku, dan hasil dari penelitian pihak lain yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Selain itu, penulis juga memperoleh data-data yang telah diolah oleh PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang seperti sejarah perusahaan, visi, misi dan tanggung jawab perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

### 1.5.3 Metode Pengumpulan Data

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

#### 1. Riset Lapangan

Pengumpulan data yang diperoleh yaitu dengan cara mengadakan penelitian ke lapangan secara langsung, menanyakan apa saja yang dihadapi, kebutuhan apa saja yang diinginkan, sejarah perusahaan dan data-data yang diperlukan. Adapun cara yang digunakan atau teknik dalam pengumpulan data, sebagai berikut:

##### a. Wawancara (Interview)

Menurut Yusi dan Idris (2009:108), Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara langsung dengan manajer dan karyawan yang bekerja tentang data-data yang diperlukan.

##### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan.

#### 2. Studi Pustaka

Data diperoleh dengan mempelajari buku yang berkaitan dengan judul penelitian dan mencari buku atau informasi lain melalui membaca buku-buku sebagai landasan teori, bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan serta browsing atau searching melalui internet.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:90), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:91), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 1.5.5 Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisa Kualitatif

Data dalam bentuk angka, kalimat dan gambar yang diambil langsung dari PT Pratapa Nirmala Fahrenheit Palembang.

#### 2. Analisa Kuantitatif

Metode pembahasan terhadap data-data menggunakan perhitungan secara persentase dengan menggunakan Skala Guttman. Skala Guttman terdapat 2 alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden atas setiap pertanyaan yang ada untuk setiap variabelnya, yang telah diskalakan skor 0-1. Berikut ini adalah tingkatan Tabel skala Guttman yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Skala Pengukuran**

Jawaban	Skor
YA	1
TIDAK	0

Pada metode ini untuk menghitung persentase jawaban atas kuesioner yang penulis bagikan kepada karyawan perusahaan, penulis menggunakan rumus persentase Menurut Yusi dan Idris (2009:79) sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban Responden  $\times$  Bobot Nilai

Skor Ideal : Skala Nilai Tertinggi  $\times$  Jumlah Responden

Hasil perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Interpretasi Skor/Angka**

No.	Skor/Angka	Interpretasi
1	0% - 20%	Sangat Rendah
2	21% - 40%	Rendah
3	41% - 60%	Sedang
4	61% - 80%	Tinggi
5	81% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Yusi dan Idris (2009:80)

Tabel interpretasi skor di atas akan menunjukkan posisi dari persentase yang didapat mengenai perhitungan persentase jawaban setiap indikator.