

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan bisnisnya pasti mempunyai sebuah tujuan yang ingin dicapai. Sebuah tujuan yang sudah dirancang sejak perusahaan belum didirikan. Tentunya dalam mencapai tujuan tersebut sebuah perusahaan secara mendasar sangat memerlukan adanya sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor pendukung, penggerak sekaligus penentu bagi keberhasilan perusahaan.

Dalam menjamin keseimbangan hak dan kewajiban sumber daya manusia di perusahaan, memberikan pedoman bagi SDM perusahaan dalam menjalankan pekerjaan dan menjaga keteraturan di dalam di suatu perusahaan maka perusahaan menciptakan peraturan atau tata tertib baik secara tertulis maupun tidak tertulis sebagai bentuk batasan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dilakukan oleh *stakeholders* selama bekerja di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) yang dapat menerapkan dan menaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan-nya maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut memiliki sikap disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan sikap, perbuatan dan tingkah laku seseorang yang secara sadar bersedia untuk menaati segala peraturan, norma-norma dan nilai-nilai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Seiring dengan karyawan yang

mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan terjadi peningkatan kinerja dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan maksimal.

Setiap peraturan yang dibuat perusahaan harus dibarengi dengan pembuatan sanksi-sanksi yang setimpal. Walaupun sudah ada peraturan dan sanksi yang diberlakukan mengenai disiplin kerja, namun dalam realitanya masih banyak yang masih melakukan pelanggaran. Adapun komponen-komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam penilaian kedisiplinan, terdiri dari: ketepatan kehadiran, jumlah absensi, kepatuhan terhadap kewajiban dan peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap standar kerja, dan penggunaan seragam kantor serta etika ketika bekerja. Apabila karyawan tidak memenuhi indikator-indikator ini baik sebagian maupun keseluruhan, maka hal ini akan mempengaruhi penilaian tingkat kedisiplinan kerjanya.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang logistik. Perusahaan ini merupakan hasil *spin off* divisi logistik PT. X (Persero) dan mempunyai lingkup usaha *ekspor & impor clearance, freight forwarder*, multimoda transportasi, transportasi dan distribusi, fasilitas tempat penimbunan berikat, *handling* migas, *handling* minerba dan solusi bisnis serta teknologi informasi.

Tentunya di PT. XYZ mewajibkan bagi setiap karyawannya untuk memiliki sikap disiplin kerja. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan Penulis, masih terdapat beberapa karyawan di Manajemen Supporting yang belum

mempunyai atau menanamkan sikap disiplin kerja ini pada diri sendiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui tidak terpenuhinya beberapa indikator penilaian disiplin kerja, yaitu: masih terdapat beberapa dari karyawan manajemen supporting yang terlambat masuk bekerja dan kurang mematuhi kewajiban dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Salah satu peraturan perusahaan ialah mewajibkan bagi seluruh karyawan untuk hadir pukul 08.00 WIB tetapi masih banyak dari karyawan tersebut yang hadir melebihi dari batas toleransi yang sudah diberikan perusahaan. Adapun batas toleransi yang diberikan sebanyak 15 menit.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Akan tetapi, dikarenakan karyawan manajemen supporting kurang disiplin mengakibatkan banyak pekerjaan menjadi menumpuk, tugas-tugas yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, kinerja karyawan menjadi sedikit menurun, dan mengakibatkan produktivitas kinerja karyawan menjadi terhambat sehingga berdampak pula terhadap perusahaan yang sulit untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan dengan hasil maksimal. Adapun dampak lain yaitu menurunnya citra perusahaan. Berbagai faktor menjadi penyebab dari kurangnya sikap menjunjung tinggi nilai kedisiplinan karyawan Manajemen Supporting.

Permasalahan mengenai disiplin kerja pada Karyawan Manajemen Supporting PT. XYZ harus segera diselesaikan dan ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, Penulis

tertarik untuk menyusun Karya Ilmiah dengan judul **“Analisis Disiplin Kerja pada Karyawan Manajemen Supporting PT. XYZ.”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas. Maka, permasalahan yang akan diangkat dalam penyusunan Karya Ilmiah ini adalah **“Bagaimanakah pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan Manajemen Supporting di PT. XYZ?”**

## **C. Tujuan Penulisan**

### **1. Tujuan penulisan**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan disiplin kerja karyawan Manajemen Supporting PT. XYZ yang ditujukan agar adanya peningkatan disiplin kerja di diri karyawan.

### **2. Manfaat penulisan**

Dalam setiap penelitian yang akan dilakukan pastinya memberikan manfaat bagi Penulis, objek yang diteliti dan bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Adapun manfaat yang dapat dipetik dari Penulisan Karya Ilmiah ini mencakup dua sisi, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Manfaat teoritis**

Penulis dapat menambah wawasan, pengalaman dan pembelajaran mengenai sikap disiplin kerja

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur khususnya berkaitan dengan tema disiplin kerja dan dapat dijadikan sebagai referensi atau rujukan yang dapat dibaca oleh rekan-rekan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta serta saran atau pandangan bagi PT. XYZ dalam meningkatkan sikap disiplin kerja karyawannya.

