

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, selain memaksimalkan laba tujuan lain dari perusahaan adalah mengembangkan sumber daya manusia. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelolah, menggerakkan, dan menggunakan sumber daya manusia 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, karyawan lah 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.

Menurut Fathoni (2006: 172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2003 : 193-194). Sedangkan Menurut Prijodarminto (1994) mendefinisikan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

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. Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, hal ini terjadi karena kurangnya disiplin kerja karyawan dan kurang tegasnya hukuman yang berlaku pada perusahaan terhadap pelanggaran tersebut.

PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang *event (vendor event)*. PT. Skatindo Sarana Acara memiliki beberapa cabang dan memiliki karyawan tidak kurang dari 100 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *event*, tentunya PT. Skatindo Sarana Acara ingin terus memajukan dan mempertahankan eksistensinya. Dalam menjalankan aktivitas kerjanya tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan merupakan bagian penting dari penerapan peraturan perusahaan, salah satunya dapat dilihat dari jam kerja. Jam kerja pada PT Skatindo Sarana Yogyakarta dalam 1 (satu) hari adalah 8 (delapan) jam kerja termasuk waktu istirahat. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja tersebut, manajemen PT Skatindo Sarana Yogyakarta menentukan aturan tegas kepada seluruh karyawan untuk tidak terlambat datang ke tempat kerja. Hal tersebut tentu untuk menciptakan produktivitas. Jika ada karyawan yang terlambat, maka manajemen akan memberikan peringatan dan teguran. Bahkan jika keterlambatan tersebut dilakukan berkali-kali, maka akan diberikan sanksi.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Skatindo Sarana Yogyakarta, sehubungan dengan kedisiplinan kerja, diketahui bahwa dalam enam bulan terakhir, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja menunjukkan peningkatan. Sebagian karyawan bahkan ada yang terlambat selama 90 menit. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja dan menurunnya produktivitas perusahaan. Karena keterlambatan itu, dalam beberapa kesempatan terjadi kekurangan tenaga yang menghandel pekerjaan.

Manajemen PT. Skatindo sebenarnya sudah menentukan jam kerja bagi karyawan, yaitu jam masuk kerja pada Pukul 08.00 pagi, sedangkan jam pulang kerja pada Pukul 16.00. Namun demikian, tidak semua karyawan mematuhi ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan data yang dihimpun oleh bagian HRD, ada sekitar 13% dari jumlah keseluruhan karyawan yang dinilai tidak disiplin. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan bagian HRD, dapat diketahui bahwa sebagian karyawan terlihat tidak semangat bekerja. Waktu efektif bekerja tidak digunakan dengan maksimal. Ada juga yang sibuk bermain *game* di *smartphone* ketika karyawan lain sedang bekerja.

Persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pelanggaran aturan dan kinerja di atas tentu lambat laun jika tidak ditangani dan dicarikan jalan keluarnya, maka akan berdampak pada penurunan performa dan produktivitas kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya: (Hasibuan, 2007:194-198), antara lain: tujuan dan kemampuan karyawan, balas jasa, teladan kepemimpinan, pengawasan melekat (*waskat*), dan sanksi/hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KERJA PADA KARYAWAN PT.SKATINDO SARANA YOGYAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tujuan dan kemampuan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
2. Apakah teladan kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
3. Apakah balas jasa mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
4. Apakah pengawasan melekat (waskat) mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?
5. Apakah sanksi/hukuman mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh teladan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh balas jasa terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan melekat (waskat) terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Srana Acara Yogyakarta.

5. Untuk menganalisis pengaruh sanksi/hukuman terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Skatindo Srana Acara Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis

Dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmu pengetahuan khususnya tentang kedisiplinan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi PT Skatindo Sarana Yogyakarta dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

mempermudah dalam penulisan ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

1. BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian inidan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

3. BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, obyek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis penelitian.

4. BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi informasi gambaran umum tentang perusahaan tentang deskripsi data dan hasil temuan.

5. BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian dan gambaran untuk penelitian berikutnya.