

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan ingin berkembang dan maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, yang mana semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Manusia sebagai salah satu faktor produksi menyediakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Efisien dan efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, karena sangat pentingnya sumber daya manusia maka sumber daya manusia tersebut harus mendapat perhatian agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Disiplin dalam bekerja pada dasarnya merupakan suatu yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi maupun perusahaan, karena jika tidak disiplin sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Disiplin Kerja dijelaskan

melalui grand theory oleh Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa: “*discipline is management action to enforce organizational standards*”, pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Dalam suatu organisasi atau lembaga pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin pegawai, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai, bahkan dapat pula sebaliknya.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai. **(Widayati, Nuning;2001;1)**

Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal, salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugasnya para karyawan diharuskan memberikan pelayanan terbaik, sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan kantor pusat. Agar terjadi suatu system pelayanan kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya disiplin kerja. Karena diharapkan dengan adanya disiplin kerja, para karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

PT. Sidharta Husada Pekanbaru didirikan pada bulan Mei tahun 2001 dan merupakan salah satu cabang dari PT. Sidharta Husada Medan dan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam *Distributor of Pharmaceutical and Good Food Supplement* yang mana barang yang di jual oleh PT. Sidharta Husada Pekanbaru merupakan barang yang mempunyai kegunaan untuk kesehatan, dan larutan penyegar.

PT. Sidharta Husada Pekanbaru ini memiliki 25 staf yang bekerja dan juga PT. Sidharta Husada Pekanbaru memiliki beberapa armada untuk operasional staff penjualan (*sales*) dan memiliki agen-agen di area riau, yang di mana di setiap sudut daerah memiliki bermacam outlet-outlet yang telah bekerja sama dengan PT. Sidharta Husada Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Absensi Kerja Karyawan PT. Sidharta Husada Pekanbaru Tahun 2007 – 2011

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Efektif Bekerja Setahun (Hari)	Absensi/Tahun (Hari)	Jumlah hari kerja karyawan selama 1 Tahun	Presentase %
2007	18	331	5.958	2.640	0.100%
2008	20	330	6.600	2.880	0.075%
2009	22	327	7.194	4.080	0.097%
2010	23	332	7.636	4.800	0.078%
2011	25	331	8.275	6.000	0.084%

Sumber : PT. Sidharta Husada Pekanbaru 2011

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir rata-rata jumlah absensi karyawan menunjukkan flaktuasi. Dalam kebijakan perusahaan apabila karyawan tidak hadir baik itu alpa, izin atau sakit, maka uang makan yang diberikan oleh perusahaan akan dipotong sebesar Rp. 10.000/hari.

Ketentuan PT. Sidharta Husada Pekanbaru adalah karyawan yang melanggar disiplin kerja, pertama sekali akan diberikan sanksi teguran lisan. Apabila tidak ada peubahan sikap dan tinggkah laku karyawan tersebut, maka yang bersangkutan diberikan teguran tertulis yang maksimal diberikan teguran tiga kali. Dan apabila sampai tiga kali surat teguran tidak diindahkan oleh karyawan tersebut maka aka nada sanksi tegas dari pimpinan berupa pemecatan dengan tidak hormat.

Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil nyata yakni tingkat pendapatan. Tingkat pendapatan adalah hasil yang dicapai dari berbagai usaha yang berupa jasa atau sebagai hasil yang dilaksanakan dalam transaksi. Tingkat pendapatan yang dicapai oleh perusahaan secara keseluruhan dalam kurun waktu 5 tahun yang diliahat dari target penjualan dan realisasi penjualan yang terjadi dari tahun 2007 – 201 sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Target dan Realisasi Penjualan PT. Sidharta Husada Pekanbaru Tahun 2007 – 2011

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase Pencapaian Realisasi Dibandingkan Target Penjualan
2007	Rp. 800.000.000	Rp. 878.440.000	109,81%
2008	Rp. 800.000.000	Rp. 957.550.000	119,69%
2009	Rp. 1.000.000.000	Rp. 914.850.000	91,49%
2010	Rp. 1.000.000.000	Rp. 834.560.000	83,46%
2011	Rp. 1.000.000.000	Rp. 885.650.000	88,57%

Sumber : PT. Sidharta Husada Pekanbaru 2011

Dari tabel diatas dilihat target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan tercapai. Jika dilihat persentase antara realisasi melebihi target perusahaan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Maka bisa dilihat dari tahun 2007 terjadi peningkatan target penjualan sebanyak 109,81% dan menurun 88,57% pada tahun 2011. Terdapat kecenderungan penurunan penjualan yang diharapkan, kecendrungan ini salah satu faktornya disebabkan kurangnya disiplin karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian pada PT. Sidharta Husada Pekanbaru. Yang mana untuk mengangkat pokok permasalahan yaitu tentang kedisiplinan karyawan dengan menetapkan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SHIDHARTA HUSADA PEKANBARU”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas dapat dibuat rumusan masalah, antara lain:

- a. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Sidharta Husada Pekanbaru?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT. Sidharta Husada Pekanbaru?
- c. Langkah – langkah apa yang diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Sidharta Husada Pekanbaru?

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:”Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidharta Husada Pekanbaru?”

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT. Sidharta Husada Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sidharta Husada Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pada PT. Sidharta Husada Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai masukan dalam langkah penempatan disiplin kerja.
- b. Sebagai kontribusi yang didapatkan selama perkuliahan, serta melatih kemampuan berfikir sistematis dan dapat menganalisis dalam studi kajian khusus manajemen dengan membahas studi masalah disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi pembaca dan peneliti untuk.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan di dalam penyusunan proposal ini maka penulks membaginya ke dalam enam bab, dimana antara satu bab dengan bab yang lain saling berhubungan, yakni sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang telaah pustaka yaitu berbagai teori terkait dengan penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan identifikasi dan operasional variabel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelaksanaan pemberian insentif dan pengaruhnya pada karyawan pada PT. Sidharta Husada Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.