**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Seiring semakin berkembangnya globalisasi, setiap perusahaan memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan di dalam struktur perusahaannya. Munculnya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) menuntut setiap perusahaan mencari alternatif-alternatif untuk mendukung tercapainya visi dan misi yang dicita-citakan. Di samping itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar perusahaan memiliki nilai tambah dimata perusahaan lain.

Kesuksesan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan sumber daya manusia yang memiliki mutu dan kualitas yang baik agar dapat memanfaatkan peluang secara optimal. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu pasti dapat mencapai tujuan utama dari perusahaan.

Untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan tentunya sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan perlu mengutamakan sikap disiplin agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Faktor disiplin dipandang sebagai suatu aspek yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan karena melalui disiplin ini dapat diciptakan kesadaran dari setiap pribadi terhadap kontribusi yang dituntut dari padanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian *Human Resources* (sumber daya manusia) yang ada di dalam suatu perusahaan harus bekerja sesuai dengan disiplin yang diterapkan dalam perusahaan.

Untuk menekankan bahwa disiplin sangat penting, maka disertakan teori pendukung tentang disiplin kerja. Menurut pendapat Handoko dalam bukunya Sinambela (2016:334) mengatakan, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Selanjutnya, menurut pendapat Irham Fahmi (2016:75), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Dengan demikian, disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang lemah akan menyebabkan kurang maksimalnya pencapaian program kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan perusahaannya berjalan dengan efektif dan efisien. Perusahaan yang berjalan dengan tidak efektif tentu menjadi kendala dalam pencapaian perusahaan. Untuk itu diharapkan setiap perusahaan yang ada harus mengupayakan agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dalam pencapaian tujuan. Menurut Handoko (2015:7), efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pimpinan dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, menurut Peter Drucker dalam bukunya Handoko (2015:7), berpendapat bahwa efektivitas adalah melakukan pekerjaan dengan benar (*doing the right things*). Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan.

PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) bergerak dibidang informasi lewat surat kabar yang menyajikan informasi kepada masyarakat tanpa terkecuali. Aktifitas perusahaan ini adalah mencari berita dan mencetaknya menjadi surat kabar harian “Manado Post” terbit dengan 44 halaman setiap hari (7 kali seminggu) dan menjual koran tersebut kepada semua pembaca dari berbagai kalangan dengan memberikan sumber informasi. Namun yang menjadi permasalahan saat ini masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan, jam kerja dikantor mulai pukul 08.00 pagi sampai pukul 05.00 sore tapi sering datang terlambat 30 menit kira-kira mencapai 15% dari 149 karyawan sama dengan 22 orang karyawan sehingga tidak mengikuti pertemuan harian setiap pagi jam 07.30, dan juga pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan padahal ada aturan bahwa sebelum jam pulang semua karyawan harus mengikuti pertemuan untuk evaluasi, dan juga sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan seperti tidak menggunakan pakaian seragam kantor, dimana hari senin sampai rabu harus menggunakan seragam khusus manado post, hari kamis menggunakan seragam kantor, hari jumat menggunakan batik, serta jarang memberikan informasi jika tidak masuk kantor, pimpinan tidak memberikan sanksi atau hukuman jika karyawan melanggar aturan, menurut pengamatan penulis contoh sanksi yang perlu diberikan seperti penahanan gaji, penundaan kenaikan jabatan, pemberian uang makan dan transportasi ditahan oleh perusahaan, dipihak lain pimpinan juga kurang tegas maka pekerjaan dari karyawan tidak selesai tepat pada waktunya seperti pembuatan invoice, faktur pajak, penagihan piutang, data piutang, kemudian pekerjaan tidak selesai tepat waktu, masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan jika terjadi kesalahan, karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang ditetapkan.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post)”**.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka, masalah dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) mulai bekerja pukul 08.00 pagi sampai pukul 05.00 sore, tetapi karyawan sering datang terlambat dan pulang kantor lebih awal, sehingga hal ini dapat menyebabkan pekerjaan terhambat.
2. Karyawan diwajibkan untuk menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun seringkali karyawan melanggar seperti tidak menggunakan seragam kantor yang sudah ditetapkan, tidak mengikuti pertemuan setiap pagi dan sore hari, serta kehadiran (absen) setiap hari tidak diperhatikan.
3. Sanksi belum diterapkan sehingga membuat para karyawan terus melanggar aturan yang sudah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
5. Masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan jika terjadi kesalahan.
6. Masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang ditetapkan.
   1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post)?

* 1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan disiplin kerja pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).
2. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).
   1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitiaan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja dan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
2. Bagi institusi, sebagai referensi yang dapat dijadikan bahan pembandingan dalam melakukan penelitian di lain waktu serta pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan efektivitas kerja.
3. Bagi peneliti, mampu memecahkan masalah yang terjadi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan guna memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan efektivitas kerja.