**BAB I**

**PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat mencari nafka mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah di perjuangkannya selama ini.

Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih di bandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal di bandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang di raih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tetib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Keberhasilan peusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat bertahan di tengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus di tanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering di langgar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehinggga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya di keluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Demikian halnya dengan PT. Pelindo IV (Persero) TPB, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa bongkar muat sejak tahun 2011, karyawan yang saat ini bekerja di PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai bebagai kemampuan tambahan yang di dapat dari training baik didalam maupun diluar perusahaan. Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan soft skill yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, jujur, ulet, bekerjasama, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Saat ini PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung memiliki berbagai kemampuan dalam bidang jasa bongkar muat pemeliharaan komponen-komponen diantaranya adalah Container Crane (CC), Rubber Tyred Gantries (RTG), Reach Stacker, Head Truck, Reeefer Plug, Forklift.

Dengan kemampuan yang dimiliki seperti diatas, membuktikan bahwa ruang lingkup perusahaan cukup banyak, jadi tidak terpaku pada suatu bidang kemampuan saja sehingga. PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung mempunyai sebanyak 97 orang terdiri dari divisi SDM, Keuangan, Operasional, Teknik, staf dan mekanik. Waktu kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 1 jam dari jam 12 sampai dengan jam 1 siang. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja karyawan yang saat ini ada di PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam disiplin waktu kerja dan kehadiran kerja, seperti: beberapa karyawan diberhentikan karena mengkonsumsi minuman beralkohol pada saat pergantian shift malam, ada juga beberapa karyawan yang sering terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam pulang kerja, karyawan yang sering memutar musik sehingga mengganggu konsentrasi karyawan lainnya dan menghambat pekerjaan lainnya, karyawan tidak merasa bertanggung jawab akan pekerjaan mereka sehingga seringkali melimpahkan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja masih saja ada yang di kerjakan sekehendak hati tanpa memperhatikan aspek-aspek teknis dalam prosedur dan petunjuk kerja.

Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan, sehingga sering terlambat ketika bongkar muat container tersebut di kirim kepada customer. Tugas yang seharusnya untuk dua atau tiga orang karyawan dikerjakan oleh satu orang karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya. Karyawan juga seringkali tidak memakai alat-alat keselamatan ketika bekerja dengan alat yang dapat membahayakan dirinya. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut ini adalah prosentase kehadirah karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung”.

**Tabel 1.1**

**Prosentase Kehadiran Karyawan 90 Karyawan**

|  |
| --- |
| **Jumlah Karyawan Terlambat** |
| **Agustus** | **September** | **Oktober** | **November** | **Desember** |
| **32** | **40** | **37** | **38** | **24** |
| **Jumlah Rata-Rata 5 Bulan =34 (38%)** |

 *Sumber: Absensi Karyawan PT. Pelindo IV (Agustus-Desember) 2016*

|  |
| --- |
| **Jumlah Karyawan Yang Seharusnya Bekerja** |
| **Agustus** | **September** | **Oktober** | **November** | **Desember** |
| **4** | **2** | **3** | **5** | **11** |
| **Jumlah Rata-Rata 5 Bulan=5 (5%)** |

 *Sumber:Absensi Karyawan PT. Pelindo IV (Agustus-Desember) 2016*

Dari 90 orang jumlah karyawan diketahui 38% diantaranya sering mengalami keterlambatan dalam bekerja dikarenakan pada bulan tersebut jumlah pekerjaan yang tidak terlalu banyak dan membuat karyawan berfikir untuk tidak datang karena kurangnya ketegasan pimpinan dan sanksi yang diberikan. Sedangkan 5% diantaranya karyawan yang seharusnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Karyawan tidak mematuhi jam kerja

2. Karyawan sering mengelak dan saling melimpahkan pekerjaan

3. Pimpinan lalai dalam hal ketepatan waktu, sehingga memberikan contoh yang tidak baik kepada karyawan

4. Pekerjaan yang karyawan lakukan tidak maksimal dengan waktu kerja

5. Pekerjaan yang diberikan atasan tidak diselesaikan tepat waktu

6. Karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan dalam hal berpakaian

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja pada PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung ?
	1. **Tujuan**

Tujuan yang ingin di capai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
	1. **Manfaat Penulis**

1. Bagi Penulis

 Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik di lapangan dengan ilmu yang telah di tekuni selama kuliah, menambah wawasan dan pengalaman penulis agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi instansi/perusahaan

 Sebagai bahan masukan bagi para karyawan dalam mengelola Kedisiplinan di PT. Pelindo IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung, Sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Bagi Akademis

 Menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang mengkaji topik yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan.

Sebagai tambahan bahan pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penyusunan Skripsi mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.