BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan judul

Suatu perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang, memberi lapangan kerja, serta memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai pegawai atau karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung juga pada faktor sumber daya manusia atau para karyawan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta karena karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien.

Pada era global ini pengelolaan SDM merupakan hal yang penting karena Sumber daya yang menentukan jalannya operasi perusahaan adalah manusia. Manusia sangat kompleks sifatnya dan memiliki hal-hal yang khusus mengenai

sikap, tingkah laku dan kebiasaan yang terbentuk oleh lingkungan dan pengalamannya.

Dalam agenda bisnis, para pemimpin perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Mereka berusaha mengerahkan asset sumber daya mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam waktu dekat. Sumber daya manusia dilimpahi kecerdasan, perasaan, bakat, keahlian dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh makhluk hidup yang lainnya. Pada dasarnya manusia membutuhkan manusia lain untuk melaksanakan kerjasama dalam mencapai suatu tujuan.

Karyawan memiliki batasan dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga perusahaan menetapkan peraturan untuk kelancaran proses produksi. Atas hal tersebut diharapkan karyawan dapat mengikuti peraturan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Disiplin yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas karyawan dalam pekerjaannya maka disiplin kerja karyawan itu menjadi meningkat.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah utuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Untuk merealisasikan pelaksanaan disiplin tersebut tentunya para karyawan perlu diarahkan, dibina dan dibimbing.

Disiplin kerja perlu diterapkan oleh setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berorientasi terhadap kepuasan pelanggan. Pelanggan akan merasa puas apabila semua karyawan bekerja memberikan jasa untuk mereka dengan disiplin. Kepuasan pelanggan ini akan memperlihatkan tingkat produktivitas organisasi yang sehat, hingga kegiatan perusahaan pun terus berlangsung sesuai harapan. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan dan telah disepakati bersama, maka pelanggaraan terhadap peraturan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan.

Perusahaan PT.Global Service Provider Bandung bergerak di bidang jasa *Outsourcing* untuk jasa *cleaning service* dan *security*. PT.Global Service Provider menuntut disiplin kerja bagi para karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Peraturan yang dibuat tersebut menunjang terhadap kelancaran dan kedisiplinan kinerja karyawan perusahaan. Karyawan yang sering tidak masuk kerja, hanya sekedar hadir tanpa menjalankan tugasnya dengan baik atau kurang bertanggung jawab, dan membuang waktu dalam kegiatan kerjanya tentu akan menghambat produktivitas PT.Global Service

Provider, sehingga perusahaan perlu melakukan penertiban terhadap karyawan yang tidak disiplin Begitupun sebaliknya jika perusahaan tidak mengikuti peraturan yang telah disepakati bersama maka pada akhirnya akan berakibat tidak baik terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kerja praktek yang hasilnya akan dituangkan dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul **"TINJAUAN TENTANG PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.GLOBAL SERVICE PROVIDER"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider?
2. Apa tujuan pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawan pada PT.Global Service Provider?
3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dari kerja praktek yang dilakukan penyusun adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider.
2. Untuk mengetahui tujuan pelaksanaan displin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider?
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dan bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT.Global Service Provider.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari kerja praktek ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Kegunaan yang diharapkan adalah menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama bidang disiplin kerja karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

   Memberikan data informasi Sebagai bahan masukan dalam usaha pelaksanaan disiplin kerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.

3. Bagi Mahasiswa

   Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan perbandingan dan sebagai referensi penelitian lebih lanjut.

1.5 Metode Penyusunan Laporan Tugas Akhir

Metode yang digunakan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir adalah metode deskriptif yaitu metode praktek kerja dengan cara menggambarkan suatu kejadian kemudian dianalisa.

Dalam memperoleh data dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. *Library Research* (studi kepustakaan)

   Studi kepustakaan adalah teknik yang dilakukan dengan menelaah teori-teori, pendapat-pendapat, serta pokok pikiran yang terdapat dalam literatur yang

ada relevansinya dengan masalah yang ditinjau, contohnya seperti buku yang membahas manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

2. *Field Research* (studi lapangan)

Yaitu mengadakan penelitian dan praktek kerja secara langsung ke objek penelitian dengan cara :

a. Teknik Observasi

observasi yang dilakukan oleh penulis adalah observasi partisipan, dimana pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dengan turut serta aktif dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan perusahaan.

b. Teknik Wawancara

Teknik pengumpulan data dimana penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dngan objek yang diteliti.

1.6 Lokasi dan Waktu Praktek Kerja

Praktek kerja dilaksanakan di kantor PT.Global Service Provider yang berada di Jalan Gegerkalong Girang Baru No.4 Bandung.

Sedangkan waktu praktek kerja dilakukan mulai tanggal 1 Maret 2009 hingga 30 Mei 2009.