

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 faktor sumber daya manusia atau para karyawan. Karyawan merupakan faktor sumber daya 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.

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk 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, disiplin keselamatan 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.

Tabel 1.1

Data angka kecelakaan Kerja tahun 2007, 2008, 2009, 2010, dan 2011

Tahun	Kasus Kecelakaan Kerja
2007	83.714 kasus
2008	94.736 kasus
2009	96.314 kasus
2010	98.711 kasus
2011	99.491 kasus

Sumber: <http://www.pewarta.kabarindonesia.blogspot.com/>

Berdasarkan data di atas data angka kecelakaan kerja tahun 2011 lalu mencapai, 99.491 kasus. Jumlah tersebut kian meningkat dibanding tahun sebelumnya. Pada tahun 2007 terjadi sebanyak 83.714 kasus, tahun 2008 sebanyak 94.736 kasus, tahun 2009 sebanyak 96.314 kasus, dan tahun 2010 sebanyak 98.711 kasus. Hal ini terjadi karena masih tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia antara lain disebabkan masih lemahnya disiplin dan kesadaran masyarakat.

Dalam tahun 2011 jumlah perusahaan yang mendapatkan penghargaan *Zero accident* sebanyak 512 perusahaan meningkat daripada tahun 2010 sebanyak 486 perusahaan dan 287 perusahaan pada tahun 2009. Pemerintah dituntut untuk selalu memberikan motivasi kepada perusahaan-perusahaan di Indonesia agar meningkatkan pembinaan dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditempatnya masing-masing.

Pada era globalisasi ini terutama dalam menghadapi persaingan perdagangan internasional maka azas penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan syarat utama yang berpengaruh besar terhadap nilai investasi, kualitas dan kuantitas produk, kelangsungan usaha perusahaan serta daya saing sebuah negara. Kesadaran dan kerja sama dari semua pihak untuk mendukung penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai salah satu upaya menarik investasi dan meningkatkan pembangunan perekonomian nasional. Nantinya semua pihak harus menyadari bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah hak dasar perlindungan bagi tenaga kerja. Setiap pekerja wajib mendapat perlindungan dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi.

Dalam hal ini 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 pelanggaran terhadap peraturan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan.

Perusahaan PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. bergerak di bidang distribusi farmasi. PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung menuntut disiplin kerja bagi para karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Peraturan yang dibuat tersebut menunjang terhadap kelancaran, kedisiplinan kinerja karyawan dan standar penampilan 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. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk Cabang Bandung, 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. Di PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung tiap karyawan diberikan buku panduan kedisiplinan agar para karyawan mengerti dan mematuhi aturan yang sudah tertulis di dalam buku panduan itu, agar para karyawan dapat bekerja dengan efektif sesuai aturan yang dibuat dan memakai pakaian yang rapih.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan kerja praktek yang hasilnya akan dituangkan dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul **“TINJAUAN PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk CABANG BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung?
2. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung?
3. Bagaimana cara mengatasi kendala-kendala tersebut dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. ENSEVAL PUTERA PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala-kendala tersebut dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. cabang Bandung.

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. Menurut **Zulganef (2008:11)** metode deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu kondisi atau fenomena tertentu, tidak memilah-milah atau mencari faktor-faktor atau variabel tertentu. Penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian.

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 dengan objek yang diteliti.

1.6 Lokasi dan Waktu Praktek Kerja

Praktek kerja dilaksanakan di kantor PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING Tbk. yang berada di jalan Soekarno Hatta No. 344 Bandung. Penulis melaksanakan praktek kerja dimulai pada tanggal 10 Juni 2012 hingga 10 Agustus 2012.