

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Perusahaan merupakan suatu usaha yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang

Kedisiplinan merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kemampuan atau keberhasilan. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat member dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan membantu karyawan supaya lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2007:193), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ataupun pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi pimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlaksana dengan baik maka mencerminkan pimpinan kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi. Disiplin yang baik dan benar dalam kepemimpinan yang berhikmat akan selalu menerapkan disiplin dalam hidup dan kerja sehingga membawa dampak positif bagi kemajuan hidup dan kerja dalam organisasi.

Keberhasilan di terapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam mencegah peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini kedisiplinan dapat di tegakkan atau kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya

manusia yang ada serta pimpinan untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi.

Menurut Malayu Hasibuan (2007:356) Disiplin kerja di pengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi , waskat (pengawasan melekat), ketegasan. Semua faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi setiap keryawan untuk melakukan dan melaksanakan setiap aturan- aturan berlaku yang ada didalam perusahaan tersebut.

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawanya karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan (berintegritas yang tinggi). Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin.

Dalam kepemimpinan, disiplin harus di artikan sebagai “mendidik untuk perbaikan dan menjadi lebih baik”. Disiplin disini tidak diartikan sebagai hukuman untuk orang yang bersalah, tetapi merupakan didikan atau tuntunan untuk bermotivasi, sikap, dan berkinerja baik secara konsisten. Disiplin tidak hanya diterapkan pada saat seseorang terbukti bersalah, tetapi dimulai dalam kondisi kerja normal untuk meningkatkan komitmen dan kinerja. Seseorang yang terbukti bersalah dan disiplin hanyalah merupakan salah satu aspek saja dari disiplin.

Disiplin tidak hanya berlaku pada saat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang karyawan. Ataupun disiplin tidak identik dengan

pemberian hukuman bagi seseorang. Walaupun didalam disiplin ada yang disebut dengan *Punishment* tetapi esensi dari pemberian disiplin itu bukan untuk menakut-nakuti ataupun mengancam karyawan tetapi untuk mengarahkan karyawan mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan, dan tentunya untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu. Jadi pada saat keadaan normal, disiplin juga tetap berlaku dan berfungsi ditengah-tengah karyawan.

PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan cash dan kredit sepeda sepeda motor khusus untuk merek Honda dan pembiayaan atau leasing surat berharga, yang beralamat di Jl. MP Mangkunegara No.73, 8 ilir, kecamatan ilir timur II, kota Palembang, Sumatra selatan. pihak Manajemen PT. Nusantara Surya Sakti sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam mencapai target perusahaan maupun untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Namun, perlu untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Pihak manajemen perusahaan mengatakan dalam bulan Mei sampai bulan Oktober 2019. PT. Nusantara Surya Sakti mempunyai banyak permasalahan yang dialami yang berhubungan dengan disiplin karyawan seperti karyawan melanggar jam kerja seperti, keluar saat jam kerja berlangsung diluar kepentingan perusahaan, menunda-nunda pekerjaan, tidak mengenakan identitas karyawan,

memakai sandal dan jeans di jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Sehingga pihak manajemen memberikan *punishment* atau sanksi yang setimpal sebagai konsekuensi dari tindakan yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari table 1.1 berikut ini:

Table 1.1  
Rekapitulasi Punishment  
Agustus – Oktober 2019

No	Jenis Punishment	Bulan			Jumlah
		Agustus	September	Oktober	
1	Teguran	27	22	22	69
2	Surat Peringatan 1	16	18	14	48
3	Surat Peringatan 2	11	12	8	31
4	Surat Peringatan 3	6	2	5	13
5	Mutasi	2	0	0	2
6	PHK	3	2	2	7
	Jumlah	65	56	49	170

Sumber : bagian SDM. PT. Nusantra Surya Sakti

Table 1.1 menunjukkan angka pemberian *punishment* kepada karyawan tinggi. Jika di rata-rata maka ada 56 kasus yang terjadi selama tiga bulan terakhir yang harus di tangani oleh pihak manajemen. Untuk itu pihak manajemen perlu mengetahui apa yang menjadi sebab tingginya pelanggaran-pelanggaran diatas sehingga diberikannya sanksi bagi setiap karyawan. Hal ini sangat berguna untuk

mengetahui solusi yang tepat demi penurunan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti dipaparkan table 1.1

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Teladan Pimpinan Dan Sanksi Terhadap Disiplin kerja pada PT Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Teladan Pimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan.
2. Apakah Sanksi berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan.
3. Apakah Teladan pimpinan dan Sanksi berpengaruh terhadap Disiplin karyawan.

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan,**

Agar pembahasan yang dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari pembahasan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah hanya pada pengaruh Teladan Pimpinan dan Sanksi terhadap Disiplin karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang.

## **1.4 Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Teladan Pimpina terhadap Disiplin karyawan ?
2. Seberapa besar pengaruh Sanksi terhadap Disiplin karyawan karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh Teladan Pimpinan dan Sanksi terhadap Disiplin karyawan ?

### **1.4.2 Manfaat penelitian**

Hasil penulisan ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a. Bagi mahasiswa penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dalam keadaan nyata
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan tugas akhir/skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematikan penulisan

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan menguraikan tentang teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: pengertian manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Disini dikemukakan secara singkat kerangka pemikiran, hipotesis, sumber data, dan jenis data, serta analisis data , hasil penelitian

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum perusahaan, data yang diperlukan, analisis data,

#### **BAB V KESIMPILAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi, dengan memberikan suatu kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan

#### **DAFTAR PUSTAKA**