

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan visi/misi, tujuan dan pencapaian hasil organisasi, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Pada prinsipnya sendiri, sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa diimbangi kualitas sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang memegang peran penting sebagai pelaksana serta sebagai penggerak terhadap jalannya organisasi. (Sapruni, 2015)

Karyawan sebagai sumber daya manusia hendaknya secara efektif ikut serta dalam memajukan kinerja dan memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Keberhasilan perusahaan sendiri juga bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai oleh para karyawan. Maka dari itu bisa diambil kesimpulan berhasil tidaknya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peran karyawan yang berkompeten serta mempunyai produktivitas kinerja yang tinggi.

Untuk mencapai produktivitas kinerja karyawan yang tinggi hal ini bukan suatu hal yang mudah bagi perusahaan dalam melaksanakannya. Diperlukan

upaya dan langkah-langkah yang terencana, sistematis, serta memperhatikan faktor-faktor yang menjadi penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pembinaan disiplin karyawan merupakan salah satu faktor penentu yang dilakukan perusahaan untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Pembinaan disiplin karyawan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan karyawan itu sendiri, artinya melalui karyawan yang terampil dan berdisiplin, maka tugas-tugas organisasi bisa terlaksana secara efektif dan efisien. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan tugas dengan tingkat kemampuan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan harus ditingkatkan keterampilan dan kedisiplinannya.

Pimpinan perusahaan harus memahami bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan diperlukan karyawan yang disiplin, mudah beradaptasi dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya masing-masing. Selain itu pimpinan perusahaan juga harus dapat mengambil keputusan, menetapkan strategi dan menegakkan kebijakan khususnya menyangkut perilaku disiplin seperti: kelalaian kerja, keterlambatan dan kehadiran kerja serta kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan harus bisa mengkoordinasikan penerapan aturan yang tegas kepada bawahan dan menjatuhkan hukuman berat bagi mereka yang melanggar aturan.

Menurut Sinambela (2017), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa, pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada kedisiplinan yang digunakan untuk memotivasi para karyawan agar dapat melakukan pengendalian diri dalam menyelesaikan tugas baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin membantu melatih karyawan untuk mengikuti dan menghargai pedoman, aturan, dan kebijakan saat ini sehingga mereka dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Faktor kedisiplinan juga memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan dan memberikan berbagai manfaat baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Untuk organisasi adanya disiplin kerja bisa menjadi sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar selalu menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu, disiplin kerja memastikan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam penyelesaian tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Dan bagi seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan konsisten bekerja dengan baik sekalipun tanpa diawasi oleh atasan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pelanggaran Peraturan kerja bisa terjadi dimana saja. Pelanggaran yang paling umum terjadi adalah keterlambatan karyawan ketika masuk kerja, tidak memakai seragam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mengobrol di jam kerja, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di waktu kerja, dan merokok di area kantor saat jam kerja masih berlangsung.

PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim merupakan perusahaan agroindustri dengan produk kelapa sawit TBS (Tandan Buah Segar) dan CPO (*Crude Palm Oil*) yang berkualitas. Selama peneliti melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim penulis sering kali menemui masalah-masalah yang berhubungan dengan disiplin seperti setiap pagi para karyawan diharuskan mengikuti apel pagi yang dilaksanakan pada pukul 07.00 WIB. Namun dalam penerapannya masih ada karyawan yang masih terlambat, pada saat jam kerja masih berlangsung peneliti beberapa kali melihat karyawan sering keluar kantor untuk kepentingan pribadi, masih adanya beberapa karyawan yang tidak memakai seragam kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan peneliti juga beberapa kali melihat karyawan laki-laki merokok di area kantor saat jam kerja masih berlangsung. Dalam pelaksanaan penerapan tata tertib dan disiplin karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim menggunakan peraturan-peraturan sebagaimana yang tertulis dalam Lampiran Perjanjian Kerja Bersama Antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 yang memuat tentang Tata Tertib dan Disiplin Kerja Karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian mengenai kedisiplinan Karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim, maka peneliti mengangkat topik **“Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Sungai Lengi Muara Enim”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil pengamatan yang telah dilakukan, agar hasil laporan tidak menyimpang dari pokok bahasannya, dan mempermudah dalam mendapatkan data-data. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :
Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Unit Sungai Lengi Muara Enim berdasarkan peraturan perusahaan yang tertulis dalam Lampiran Perjanjian Kerja Bersama Antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 Tentang Disiplin Dan Tata Tertib Kerja Karyawan PTPN VII?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penulisan tugas akhir ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok bahasannya maka peneliti memberikan batasan ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas oleh peneliti yaitu Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Sentral PTPN VII Sungai Lengi Muara Enim Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim apakah sudah berdasarkan peraturan yang tertulis dalam Lampiran Perjanjian Kerja Bersama Antara SPPN VII dan PTPN VII Periode 2016-2017 Tentang Disiplin Dan Tata Tertib Kerja Karyawan PTPN VII.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman dalam mempraktikkan ilmu dan teori yang telah didapatkan peneliti selama mengikuti pendidikan program Diploma III Manajemen Perusahaan ke dalam kenyataan yang ada di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak manajemen dalam mengambil keputusan, tindakan dan kebijakan untuk terus meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim yang berlokasi di Jalan Inovasi Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan dan yang menjadi objek penelitian

adalah kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama 3 bulan pada tanggal 1 Februari sampai dengan 1 Mei 2023.

1.5.2 Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah tempat dimana peneliti mendapatkan data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang penting untuk diketahui agar tidak terjadinya kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Apabila dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik kuesioner atau wawancara, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan secara tertulis maupun lisan. Dan apabila dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya berupa benda, gerak atau proses tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

1. Data Primer menurut Sugiyono (2018) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dapat diambil kesimpulan bahwa data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari subjek penelitian. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang diperoleh dari informan mengenai topik penelitian yang sedang dibahas sebagai data primer. Peneliti

melakukan wawancara secara langsung bersama informan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilaksanakan pada tanggal 29 April 2023.

2. Data Sekunder menurut Sugiyono (2018) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Bisa diambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari pihak lain atau sumber lain secara tidak langsung oleh peneliti dari subjek penelitian. Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang diperoleh peneliti berasal dari buku, jurnal, laporan, artikel, dan website PTPN VII yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan data primer dan data sekunder dalam suatu penelitian, kegiatan pengumpulan data memegang peranan penting dalam keberhasilan penelitian, karena data yang didapatkan dalam penelitian akan dipergunakan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya, yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif. Dalam penelitian kualitatif dikenal beberapa metode : antara lain metode pengamatan (observasi), metode wawancara, dan dokumentasi.

1. Metode Pengamatan (Observasi)

Menurut Arikunto (2006:124) menyatakan bahwa observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ketempat yang menjadi objek penelitian. Dalam pendekatan observasi peneliti tidak berinteraksi secara langsung dengan datanya, tetapi hanya mengobservasi saja, maka pendekatan ini baik untuk mengamati suatu proses, mulai dari kedisiplinan pemakaian pakaian kerja, ketepatan waktu kerja, kondisi, kejadian-kejadian atau perilaku para karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim

2. Metode Wawancara (Interview)

Menurut Sutopo (2006) Wawancara atau interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relationship*) antara si pencari informasi (*interviewer atau informan hunter*) dengan sumber informasi (*interviewee*).

Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan melakukan proses tanya jawab langsung kepada Pimpinan Krani Personalia yang sudah diberikan izin dan wewenang oleh Manajer Unit untuk memberikan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai penjelasan dari beberapa indikator kedisiplinan yang menjadi

pembahasan masalah yang ada pada tingkat kedisiplinan seperti kehadiran, kepatuhan pada peraturan perusahaan, dan kepatuhan pada penggunaan seragam kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Selain informasi tersebut, peneliti juga diberi kebebasan untuk mendapatkan informasi atau data-data yang dibutuhkan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi beserta tugas-tugasnya.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dan dokumen, tulisan angka dan gambar berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi (pengamatan) dan metode wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif ini akan semakin tinggi jika melibatkan atau menggunakan studi dokumen ini dalam metode penelitian kualitatifnya.

1.5.4 Metode Analisis Data

Penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2009) merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif lebih menggunakan perspektif emik yang lebih mementingkan segi proses daripada hasil yang didapat. Peneliti, dalam hal ini mengumpulkan data

berupa cerita rinci dari para informan dan dijelaskan apa adanya sesuai dengan bahasa dan pandangan informan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, agar dalam pembahasannya terfokus pada pokok permasalahannya dan agar hasil laporan tidak menyimpang dari pokok bahasannya, maka peneliti membuat sistematika penulisan karya ilmiah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penulisan, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan meliputi Sejarah Perusahaan, Visi Misi dan Tujuan Perusahaan, Pedoman Logo Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Lokasi Perusahaan, Job Description.

BAB III PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan pembahasan mengenai pelaksanaan tata tertib dan disiplin kerja karyawan PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan yang peneliti ambil dari pembahasan yang sudah dibahas dan memberikan saran dari pengumpulan data tersebut. Dimana diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan bisa diterima dengan baik bagi PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim.

