BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan kegiatan kerjanya, suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, mesin, material, serta sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting lembaga karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu lembaga. Dalam suatu lembaga bisnis peran bagian human resource menjadi penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga kerja yang berkualitas. Karena itu bagian Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Dari pernyataan tersebut, sebuah perusahaan membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai. Namun, kehadiran bangunan dan infrastruktur saja tidak akan cukup tanpa kinerja kerja yang berpengalaman, bermoral, dan dapat diandalkan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan beroperasi dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal karyawan tersebut.

Husein Umar (1997:266) yang dikutip A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:18) membagi aspek-aspek kinerja seperti Mutu pekerjaan, Kejujuran

karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, dan Tanggung jawab.

Banyak pengamat berpikir bahwa manajemen mempromosikan pendekatan yang menekankan masukan dari semua karyawan untuk pengambilan keputusan dan menumbuhkan lingkungan kerja di mana karyawan memiliki fleksibilitas untuk memutuskan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana mencapainya.

Pemantauan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dukungan yang penting bagi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2013, 172), kontrol adalah proses pengawasan terhadap semua aktivitas organisasi untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, bukan hanya melaksanakan tugas tersebut.

Seorang pemimpin harus mampu mencapai keseimbangan antara mengakomodasi kebutuhan individu dan memimpin anggota tim menuju tujuan bersama untuk meningkatkan kinerja tim. Efektivitas suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Efektivitas karyawan, dengan demikian, merupakan elemen penentu untuk pengembangan perusahaan serta faktor dalam mempercepat pertumbuhan perusahaan.

Kegiatan yang efisien dan efektif adalah kegiatan yang baik. Kinerja adalah proses yang mengembangkan pemahaman bersama antara karyawan dan atasan mereka tentang tujuan apa yang ingin dicapai dan bagaimana mencapainya. Misalnya, PT. BUKIT ASAM Tbk. Tanjung Enim menawarkan layanan penumpang, pengiriman barang, dan berbagai industri yang terhubung.

Masalah etika profesi pekerja di PT. BUKIT ASAM Tbk. Tanjung Enim memiliki pengaruh terhadap efektivitas upaya pemeriksaan Masalah-masalah ini

termasuk ketidak hadiran yang tidak konsisten, kewajiban pekerjaan yang tidak terpenuhi, dan gaji karyawan. Manajemen dan kepemimpinan manajer dan kepala departemen yang tidak efektif adalah salah satu penyebabnya. Karena bentuk kontak utama antara atasan dan bawahan adalah pelaporan lisan, pengawasan hanya dilakukan sebagai tanggapan terhadap pelanggaran.

Maka dari itu disiplin di tempat kerja adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta kepemimpinan dan pengawasan. Perusahaan saat ini akan berjuang untuk bersaing dan cepat menyesuaikan diri jika mereka tidak memiliki disiplin kerja. Disiplin kerja, sesuai dengan Hasibuan (2006: 444), menunjukkan pemahaman dan keinginan seseorang untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan. Namun, PT. BUKIT ASAM Tbk. Tanjung Enim tidak menyadari dan tidak siap untuk mematuhi kebijakan bisnis mengenai etika kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dipilih yaitu **“ETIKA PROFESI KINERJA KERJA KARYAWAN SATKER SDM UMUM DAN KEUANGAN UPTE”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah **“ETIKA PROFESI KINERJA KERJA KARYAWAN”**

1.3 Ruang Lingkup Peneliti

Dalam laporan ni, masalah yang akan dibahas adalah terkait dengan metode pemantauan dan penegakan kinerja karyawan di PT. BUKIT ASAM Tbk. Tanjung

Enim Laporan ni akan membahas bagaimana staf di perusahaan tersebut dipantau dan diberlakukan disiplin kerja.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui masalah etika kerja karyawan

1.4.2 Manfaat Penelitian

Bagi Mahasiswa

1. Mahasiswa dapat meningkatkan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan
2. Menambah dan meningkatkan keterampilan serta keahlian dibidang praktek.

Bagi Universitas Bina Darma Palembang

1. Terjalannya kerjasama “bilateral” antara universitas dan instansi
2. Membuka peluang kerja atau antara universitas bina darma palembang dengan perusahaan dalam melaksanakan tugas akhir yang akan datang.

Bagi PT. BUKIT ASAM Tbk. Tanjung Enim.

1. Dapat membantu meringankan tugas-tugas karyawan.
2. Dapat bertukar ilmu dengan mahasiswa yang melakukan magang

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan magang dalam Penelitian ini berlokasi di Jl. Parigi No.1, Tj. Enim, Kec. Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan 31711.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan sejak tanggal 15 Agustus 2023 sampai 15 November 2023 Alasan dipilihnya waktu 3 bulan tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti karena tidak ada kesibukan dengan jadwal perkuliahan.

1.5.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini digunakan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek tempat penelitian yang diteliti dengan cara

a. Observasi

Yaitu dalam pembuatan tinjauan, pengawasan, dan penegakan etika terhadap karyawan, digunakan metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung

b. Wawancara.

Yaitu dalam melakukan penelitian di PT. BUKIT ASAM Tbk. Tanjung Enim, peneliti akan melakukan interaksi langsung dengan pihak perusahaan atau bagian terkait melalui tanya jawab untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut.

2. Data sekunder

Yaitu dalam pengumpulan data, peneliti akan mempelajari dan menggunakan data yang telah dikumpulkan dan disediakan terlebih dahulu oleh pihak lain yang berhubungan dengan objek penelitian, seperti buku dan makalah. Data-data tersebut akan digunakan sebagai sumber informasi untuk mendukung analisis dalam penelitian tersebut..

1.5.4 Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan sejumlah data berdasarkan keterangan dalam penelitian ini, langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut dengan tujuan untuk menguji variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan. Analisis yang digunakan dalam hal ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian.

1.6 Sistematika Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan menjelaskan isi laporan secara sistematis, sehingga dapat memperlihatkan hubungan antara setiap bab dalam laporan. Berikut adalah sistematika penulisan yang telah disusun agar mempermudah pemahaman terhadap laporan ini :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, ruang lingkup permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan ini.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan memberikan gambaran umum mengenai PT. BUKIT ASAM

Tbk. Tanjung Enim, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, logo dan makna lambangnya, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta pembagian tugas dan kegiatan usaha.

BAB III PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas berbagai teori yang terkait dengan judul tugas akhir, yang meliputi hubungan antara pengawasan dan kepemimpinan, indikator-indikator kinerja karyawan dan pengawasan, sifat-sifat kepemimpinan, teori-teori kinerja kerja yang ada, dan faktor-faktor yang mempengaruhi serta dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengawasan dari kinerja kerja. Selain itu, bab ini juga akan membahas tujuan dari pengawasan, proses pengawasan secara umum. Kemudian pembahasan dilanjutkan dengan penjelasan mengenai disiplin kerja termasuk definisi disiplin kerja tersebut sendiri. Di bagian selanjutnya akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja serta jenis-jenis disiplin kerja.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang akan mengemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, serta memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya dan pihak-pihak lain pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN