

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan dan kedudukan sumber daya manusia yang demikian besar dalam suatu organisasi, dengan segala kemampuannya perlu dikelola agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab dalam upaya mencapai dua pola kepentingan yaitu kepentingan individu dan kepentingan organisasi.

Namun demikian pada sudut pandang yang lain kita pun menyadari bahwa manusia adalah makhluk yang unik. Dikatakan unik karena manusia satu sama lain berbeda dalam hal kepentingan, kebutuhan, keinginan dan beberapa perbedaan lainnya. Ini merupakan akibat perbedaan dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan, tingkat sosial budaya dan lainnya. Sebagai konsekuensi dari perbedaan tersebut ialah harus dibinanya perbedaan sikap (*attitude*) dan tingkah laku (*behavior*) mereka, sehingga secara harmonis dapat diarahkan kepada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi seperti ini bukan berarti tidak ada satu upaya pun yang dapat dilakukan, salah satunya adalah melalui pembinaan kedisiplinan kerja. Pembicaraan mengenai disiplin kerja cukup luas. Disiplin itu sendiri dapat dilakukan mulai dari disiplin diri, disiplin keluarga, disiplin masyarakat, disiplin

berbangsa, dan disiplin bernegara. Berdasarkan pada uraian di atas, jelas bahwa upaya pembinaan disiplin kerja harus terus menerus dilakukan.

Akan tetapi diharapkan setiap orang berdisiplin karena adanya dorongan dan kesadaran diri, sehingga disiplin itu sendiri akan tetap berjalan sesuai dengan perkembangan program dan beban kerja organisasi, dalam hal ini adalah karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan patuh terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Ketidak disiplin kerja yang sering terjadi dan mudah diamati biasanya tercermin dari tingginya tingkat absensi karyawan. Tidak hanya itu, karyawan juga sering datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu kerja yang telah ditetapkan, sering terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang ada. Apabila pelanggaran tersebut terus terjadi maka akan mengurangi efektivitas kerja karyawan.

Pada saat ini Perum BULOG Divre DKI Jakarta menghadapi masalah disiplin kerja yaitu seringnya karyawan terlambat masuk kantor dan pelanggaran peraturan lainnya yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal dan menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan terhambat ruangan faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Semua itu merupakan faktor yang membuat terjadinya masalah disiplin kerja terjadi pada perusahaan.

Yang terjadi pada Perum BULOG Divre DKI Jakarta, hal pelanggaran tersebut yaitu karyawan yang terlambat, tidak adanya sanksi tegas dari kepala kantor. Bahkan kebiasaan tersebut dijadikan hal yang biasa-biasa saja padahal di peraturan kantor pun sudah tertera bahwa karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Analisis Disiplin Kerja Pada Perum BULOG Divre DKI Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka rumusan masalah yang diangkat dalam pembahasan karya ilmiah ini adalah **“Bagaimana cara meningkatkan Disiplin kerja pada Perum BULOG Divre DKI Jakarta?”**

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan:

- a. Menambah wawasan serta memperoleh pengetahuan tentang disiplin kerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada Perum BULOG Divre DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar peran perusahaan dalam penegakan kedisiplinan kepada karyawan

2. Manfaat:

a. Manfaat Akademis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep disiplin kerja, pengawasan dan efektifitas kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

•Bagi Perum BULOG Divre DKI Jakarta:

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja dan pengawasan bagi terlaksananya efektivitas kerja dan dapat dijadikan badan

pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kerja.

- Bagi Karyawan:

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan efektifitas kerja mereka.

- Bagi Peneliti:

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan disiplin kerja pengawasan dan efektifitas kerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.