

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam organisasi, manusia dipandang sebagai sumber daya atau penggerak organisasi. Baik itu roda penggerak sumber daya alam atau roda penggerak sumber daya manusia. Hal ini merupakan penguatan dari istilah “*Man behind the gun*” atau dapat diartikan sebagai manusia adalah roda penggerak. Bagaimana kualitas roda-roda penggerak ini sangat bergantung terhadap bagaimana tingkah lakunya.

Untuk membentuk roda penggerak yang berkualitas, diperlukan pembinaan terhadap sikap dan tingkah lakunya sehingga dapat diarahkan kepada upaya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu bentuk pembinaan terhadap tingkah laku adalah dengan melakukan penerapan peraturan-peraturan.

Di dalam kehidupan sehari-hari, terdapat norma-norma dan peraturan yang perlu dipatuhi agar kehidupan bermasyarakat dapat seimbang antara satu dengan lainnya. Begitu pula dengan kehidupan dalam bekerja. Terdapat peraturan-peraturan yang sengaja dibuat agar para karyawannya dapat berjalan beriringan dan juga sejalan sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

Penerapan peraturan kedisiplinan merupakan salah satu bentuk dari pembinaan terhadap sikap dan tingkah laku karyawan yang dimiliki

perusahaan. Dengan penerapan peraturan kedisiplinan para karyawan akan mampu membedakan mana yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan ketika berada di perusahaan.

Seorang pemimpin tidak selamanya dapat mengontrol para karyawannya secara langsung. Oleh sebab itu, seorang pemimpin membutuhkan alat komunikasi dengan para karyawan untuk menyampaikan bagaimana sikap dan tingkah laku yang baik di tempat kerja. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu cara dan upaya seorang pemimpin menyampaikan bagaimana sikap dan tingkah laku yang baik di tempat kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dimana seorang karyawan mematuhi, menghormati, dan menghargai segala peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis tanpa paksaan dari manapun. Tetapi dalam penerapannya, tidak semua rencana dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam kenyataannya, penerapan kedisiplinan kerja masih banyak dilanggar. Salah satunya adalah penerapan kedisiplinan yang paling dasar yaitu, absensi kerja. karyawan masih sering datang terlambat masuk kantor dan kembali ke kantor. Ada juga karyawan yang melakukan penundaan pekerjaannya. Pelanggaran peraturan ini tentu menurunkan kualitas karyawan suatu perusahaan dan juga penurunan produktivitas karyawan.

Peraturan disiplin kerja harus diterapkan dengan sebaik mungkin. Tetapi penerapan peraturan disiplin kerja tersebut membutuhkan dukungan

dari setiap anggota perusahaan. Apabila setiap anggota perusahaan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, maka perusahaan akan lebih produktif dan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Damco adalah bagian dari A.P Moller-Maersk Group yang merupakan penyedia jasa di bidang logistik *freight forwarding*. Damco telah berdiri selama lebih dari puluhan tahun yang lalu. Damco telah menjadi solusi pengiriman logistik bagi para konsumennya di beberapa negara.

Saat ini, Damco *Warehousing* Indonesia mengalami masalah tentang kedisiplinan kerja. Dimana para karyawannya sering datang terlambat di pagi hari maupun siang hari. Keterlambatan ini dikarenakan para karyawannya yang masih diluar ketika jam makan siang sudah selesai.

Damco *Warehousing* adalah kantor cabang dari Damco Indonesia. Cabang perusahaan ini digunakan untuk menjadi tempat penyimpanan barang-barang import dan ekspor. Damco *Warehousing* juga menjadi penanggung jawab terhadap dokumen-dokumen pengiriman barang tersebut.

Masalah kedisiplinan yang dihadapi PT Damco *Warehousing* Indonesia saat ini adalah masih adanya karyawan yang datang terlambat dan juga ada karyawan yang melakukan kegiatan lain di saat jam kerja. Beberapa pelanggaran kedisiplinan tersebut juga tidak mendapat sanksi yang tegas.

Masalah-masalah tersebut menyebabkan pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu dan juga karyawan yang datang terlambat dapat mengganggu karyawan lain. Hal tersebut dikarenakan untuk masuk ke dalam ruang kantor, karyawan harus men-*scan id card* mereka terlebih dahulu baru bisa masuk kantor. Kebanyakan dari karyawan yang terlambat ini tidak membawa *id card* mereka dikarenakan terburu-buru waktu berangkat dan *id card* tersebut tertinggal, sehingga menyebabkan karyawan yang terlambat ini akan meminta rekan kerjanya yang sudah di dalam untuk membukakan pintu untuk mereka. Hal ini tentu sangat mengganggu karyawan yang datang tepat waktu, ketika mereka sudah mulai mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang terlambat baru datang dan meminta untuk dibukakan pintu kemudian mengganggu konsen mereka yang datang tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Penulis tertarik untuk menyusun penulisan karya ilmiah dengan judul “Analisis Disiplin Kerja pada PT. Damco Warehousing Indonesia”.

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tentang kedisiplinan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah “Bagaimanakah Disiplin Kerja Para Karyawan di PT. Damco Warehousing Indonesia?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Berikut adalah tujuan dari penulisan Karya Ilmiah ini:
 - a. Untuk memperoleh data dan infoermasi tentang kedisiplinan karyawan PT. *Damco Warehousing* Indonesia
 - b. Untuk dapat memberikan solusi dari masalah yang dihadapi PT. *Damco Warehousing* Indonesia
2. Penulisan karya ilmiah ini memiliki manfaat sebagai berikut:
 1. Bagi penulis
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang disiplin kerja karyawan.
 2. Bagi PT *Damco Warehousing* Indonesia
Dapat menjadi pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja serta dapat menjadi referensi solusi untuk menyelesaikan masalah disiplin kerja.
 3. Bagi Universitas
Dapat menambah pengetahuan yang bermanfaat tentang disiplin kerja bagi mahasiswa serta dapat menjadi masukan tentang pengetahuan disiplin kerja.