

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam situasi lingkungan yang penuh dengan dinamika ini, manajemen perusahaan harus dapat menciptakan organisasi yang dapat memberikan kinerja yang memuaskan kepada masyarakat dan dalam saat yang bersamaan dapat pula bersaing secara efektif dalam konteks lokal, regional bahkan dalam konteks global. Dengan kata lain dunia perusahaan kini diuntut untuk mengembangkan strategi yang antisipatif terhadap kecenderungan-kecenderungan baru guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya.

Manusia memiliki kemampuan terbatas untuk mencapai tujuannya, manusia memerlukan bantuan dari manusia lainnya. Untuk itu, manusia harus bekerja dalam mencapai tujuannya atau dalam berorganisasi. Maka dalam bekerja, dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi untuk tujuan yang kualitatif sehingga menghasilkan prestasi kerja. Hal ini pula yang merupakan salah satu aspek perilaku individu yang menunjukkan sejauhmana individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja, yakni berdasarkan disiplin kerjanya.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui

disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, 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.

Rivai (2008:444) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas kiranya jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum.

Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Dalam lingkungan yang semakin kompetitif manajemen perusahaan harus didukung untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menyempurnakan sistem pengukuran kinerja tradisional karena dalam sistem pengukuran tradisional yang menekankan pada ukuran keuangan.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan dengan pemberian motivasi yang tepat. Olehnya dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif untuk mendukung faktor tersebut. Dalam Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, kedisiplinan merupakan fungsi operatif, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, karyawan ialah sumber daya manusia atau asset yang sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena berfungsi produktif serta merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Seperti halnya yang ada di Kantor SPBU Sinar Migas Pratama, perusahaan swasta ini melayani masyarakat untuk membeli BBM bersubsidi berjenis solar, premium, pertamax dan berbagai jenis oli produk PERTAMINA, sehingga sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik untuk meningkatkan penjualan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Oleh sebab itu,

pimpinan SPBU Sinar Migas Pratama sangat memperhatikan disiplin karayawannya, karena disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja pada bidangnya masing-masing.

Selain watak dan karakteristik karyawan di SPBU Sinar Migas Pratama, peraturan, standar operasional perusahaan (SOP) serta kebijakan-kebijakan yang diturunkan manajemen perusahaan turut mempengaruhi perilaku-perilaku disiplin karyawan. Dalam hal ini, pengetahuan dan pemahaman karyawan akan peraturan, SOP, serta reaksi karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang diturunkan atau diterapkan mempengaruhi perilaku disiplin individu karyawan.

Untuk mengkaji fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain sebagai berikut :

1. Pengaruh kurangnya pengetahuan tentang peraturan, standar operasional perusahaan, dan kebijakan yang ada pada tingkat disiplin kerja.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan hubungan emosional karyawan dengan atasan terhadap tingkat disiplin kerja.
3. Melemahnya disiplin kerja yang mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo” ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis terutama :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai masalah yang sedang diteliti yaitu tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU Sinar Migas Pratama Kota Gorontalo.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan masukan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian tentang perilaku disiplin karyawan serta hubungannya dengan lingkungan kerja, baik itu peraturan perusahaan, SOP, serta kebijakan perusahaan yang menyangkut hubungan emosional

antara individu karyawan dengan atasan dan perusahaan pada SPBU Sinar Migas

Pratama Kota Gorontalo.