

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi tantangan dunia kerja saat ini, bagi setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa berusaha untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien guna mewujudkan suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah kelancaran pekerjaan kantor yang dilakukan oleh pegawai baik sebagai pimpinan yang memberi perintah kerja maupun bawahan yang sebagai pelaksana kerjanya.

Suatu bisnis memerlukan dukungan manajemen yang tepat untuk kelangsungan usaha tersebut baik dalam bidang jasa maupun produk. Untuk mencapai tujuannya tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang dapat diandalkan dan professional yang memiliki inisiatif dan kreatifitas yang dapat membantu dan mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan memilih karyawan yang memiliki potensi, bakat, bertanggung jawab, loyal, kreatif dan inovatif serta memiliki pengalaman kerja.

Dari setiap pekerja dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai

ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi dalam organisasi itu pun mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri para karyawannya bahwa dengan komitmen penuh pada organisasi.

Penggunaan tenaga kerja secara efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja, untuk itu dibutuhkan suatu kebijaksanaan perusahaan dalam usahanya menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja agar lebih produktif sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan serta merupakan tenaga kerja yang menjadi investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan sasaran yang di rencanakan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan

dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung. Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Karena setiap pola tingkah laku dan sikap atasan merupakan panutan bagi setiap karyawan. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dengan meningkatkan kedisiplinan, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi

dapat diperkecil seminimal mungkin, dan ini berarti meningkatkan produktivitas kerja. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan dan bertambah kuatnya landasan ekonomi bagi kesejahteraan manusia. Pada dasarnya kerja yang bermalasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun perekonomian akan tetapi akan menghambat kemajuan yang semestinya akan tercapai. Sebaliknya kerja yang efektif dan efisien menurut standar jam kerja yang telah ditetapkan serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan serta mendorong kelancaran berproduksi secara menyeluruh.

Kedisiplinan dapat diartikan bila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik serta mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Peraturan kerja yang dibuat harus tegas, dalam arti setiap karyawan yang melanggarnya harus dikenakan sanksi atau hukuman tanpa pandang bulu, sehingga nantinya tidak akan terjadi kecemburuan di antara para karyawan.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena ini, pemegang wewenang harus dapat

menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, karena hukuman ini adalah untuk mendidik para karyawan., supaya berperilaku mentaati semua peraturan perusahaan. Dengan ditegakkannya kedisiplinan, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan akan dapat dicapai. Sebaliknya, bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau tercapai tetapi kurang efektif dan kurang efisien. Menurut Hasibuan (2002 : 194-198), kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak adalah perusahaan BUMN di bawah pembinaan Departemen Perhubungan yang bergerak di bidang jasa Kebandarudaraan yang meliputi jasa penerbangan dan jasa non penerbangan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan bisnis disektor pemerintah dan swasta. Mereka bersaing untuk meningkatkan profesionalisme

diperkantoran, perbankan, industri, pabrik, perhotelan, asuransi, dunia pendidikan dan lain-lain.

Berkut ini merupakan merupakan Tabel 1 yang menyajikan data jumlah karyawan koperasi PT. Angkasa Pura II Bandara Supadio Pontianak pada unit Administrasi komersil (Adkom), *Passanger Service Charge* (PSC) dan Unit Bisnis Gudang Kargo (UBGK).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Koperasi PT. Angkasa Pura II**  
**Berdasarkan Pembagian Kerja Pada Unit Adkom, PSC dan UBGK**

| No     | Unit Kerja                            | Tahun |      |      |
|--------|---------------------------------------|-------|------|------|
|        |                                       | 2011  | 2012 | 2013 |
| 1      | Administrasi komersil                 | 12    | 10   | 21   |
| 2      | Unit Bisnis Gudang Kargo              | 25    | 22   | 25   |
| 3      | <i>Passanger Service Charge</i> (PSC) | 5     | 11   | 13   |
| Jumlah |                                       | 42    | 43   | 59   |

Sumber : Koperasi Karyawan PT. Angkasa Pura II, 2013\*-bulan april

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 terjadi penurunan jumlah karyawan pada karyawan koperasi PT. Angkasa Pura II unit Adkom dan UBGK dibandingkan pada Tahun 2011 yaitu sebanyak 37 orang dan pada Tahun 2012 menjadi 32 orang, hal ini disebabkan ada

karyawan di beberapa unit mengundurkan diri dan dipecat seperti pada unit Adkom, yang mengundurkan diri 2 orang dan pada unit UBGK yang dipecat 3 orang. Akan tetapi pada tahun 2013 jumlah karyawan kembali meningkat yaitu sebanyak 59 orang, karena perusahaan merekrut karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang sebelumnya mengundurkan diri dan dipecat.

Selanjutnya untuk mengetahui banyaknya pelanggaran peraturan perusahaan di bawah ini disajikan data mengenai jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan (indisipliner) dari Tahun 2011-2013, yang tampak pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Koperasi PT. Angkasa Pura II Pontianak**  
**Yang Melakukan Tindakan Pelanggaran Kedisiplinan (indisipliner)**  
**Dari Seluruh Bagian Kerja Tahun 2011-2013**

| No     | Tingkat Pelanggaran<br>Disiplin | Tahun    |          |         |
|--------|---------------------------------|----------|----------|---------|
|        |                                 | 2011     | 2012     | 2013    |
| 1      | Pelanggaran Ringan              | 10 orang | 15 orang | 2 orang |
| 2      | Pelanggaran Sedang              | 5 orang  | 6 orang  | 2 orang |
| 3      | Pelanggaran Berat               | 5 orang  | 6 orang  | -       |
| Jumlah |                                 | 20 orang | 24 orang | 4 orang |

Sumber : Koperasi Karyawan PT. Angkasa Pura II, 2013\*bulan April

Pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat jumlah karyawan yang melakukan tindakan pelanggaran kedisiplinan dari seluruh unit kerja, menunjukkan adanya peningkatan selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang melanggar disiplin berjumlah 20 orang, selanjutnya pada tahun 2012 mengalami peningkatan menjadi 24 orang, kemudian sampai dengan tahun 2013 kembali mengalami penurunan sehingga yang melakukan pelanggaran kedisiplinan sebanyak 4 orang. Pelanggaran tersebut terdiri dari pelanggaran ringan yang berupa keterlambatan masuk kerja, pelanggaran sedang berupa kelalaian dan kesalahan yang tidak disengaja dalam melaksanakan pekerjaan, dan pelanggaran berat yang berupa kelalaian dan kesalahan yang disengaja serta seringnya tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.

Dibawah ini data tentang tingkat absensi karyawan koperasi PT. Angkasa Pura II dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan Koperasi PT. Angkasa Pura II Pontianak**  
**Tahun 2011-2013**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Tingkat Absensi (hari) |      |      | Jumlah Absensi |
|-------|-----------------|-------------------|------------------------|------|------|----------------|
|       |                 |                   | Sakit                  | Izin | Alpa |                |
| 2011  | 42              | 300               | 26                     | 38   | 6    | 70             |
| 2012  | 43              | 300               | 19                     | 34   | 3    | 56             |
| 2013  | 59              | 300               | 8                      | 18   | 2    | 28             |

*Sumber : Koperasi Karyawan PT. Angkasa Pura II, 2013\*-bulan April*

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan Koperasi PT. Angkasa Pura II, 2013. selama tiga tahun terakhir tampak mengalami penurunan setiap tahunnya. Menurut Susilo (2002:30), angka persentase tingkat absensi karyawan maximal adalah 0.1%, dalam hal ini dikaitkan dengan kedisiplinan kerja karyawan artinya pada tingkat kehadiran karyawan dibawah 0.1% dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai rencana.

Melihat keadaan di atas maka penulis tertarik untuk menganalisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan pada karyawan koperasi PT. Angkasa Pura II Bandara Supadio Pontianak.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang diatas yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “ bagaimana penerapan faktor-faktor disiplin kerja karyawan koperasi pada PT. Angkasa Pura II Bandara Supadio Pontianak? “

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penerapan peningkatan disiplin kerja karyawan koperasi PT. Angkasa Pura II Bandara Supadio Pontianak. Dari hasil yang didapatkan nanti akan di arahkan pada kebijakan organisasi dalam menangani peningkatan disiplin kerja didalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini harap dapat bermanfaat :

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah. Mengetahui serta

memahami pelaksanaan disiplin kerja serta mengetahui pengaruh positif bagi kerja karyawan berdasarkan teori.

## **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan Koperasi Angkasa Pura II dalam pelaksanaan peningkatan disiplin kerja karyawan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan informasi dan masukan yang diperlukan, juga sebagai pembanding dan menjadi salah satu bahan referensi yang berguna dan bermanfaat bagi mahasiswa dan masyarakat umum.