

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan era globalisasi ini yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Sebagai faktor utama pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerjanya, perusahaan harus memulainya dengan perbaikan kinerja karyawan melalui sikap/kesadaran para karyawannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan informasi yang

semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya.

Di era globalisasi ini yang penuh teknologi ketatnya persaingan didunia pusat hiburan/perbelanjaan yang modern untuk masyarakat membuat perusahaan harus bekerja lebih ekstra untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dengan memperoleh keuntungan dan dapat bersaing dengan pusat hiburan/perbelanjaan yang lainnya, salah satunya adalah PT. Bina Daya Parama atau yang sering dikenal dengan Mall Kartini.

PT Bina Daya Parama yang bertempat dijalan Kartini no 49, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung merupakan Management office mall kartini sebuah perusahaan swasta di Bandar Lampung. Perusahaan ini didirikan pada tanggal pada tanggal 18 September 2003 membuat PT. Bina daya parama menjadi salah satu pusat hiburan/perbelanjaan modern tertua yang ada di Bandar lampung. Selain tempat hiburan/perbelanjaan untuk masyarakat lampung PT. Bina daya Parama juga menyediakan persewaan outlet maupun counter serta maintenance gedung, hingga kini PT. Bina daya Parama telah memasuki tahun ke-14.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi seperti, efektivitas, efesiensi, otoritas, disiplin (Amstrong dalam Riadi, 2014). Selain faktor diatas Robbins (2003, p.45) mengatakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyaawan dapat juga berupa karakteristik biografikal (gender, usia dll).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesadaran adalah suatu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan

semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni 2009, p.172).

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan seperti tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan yang melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang optimal, jika prosesnya berlangsung menurut prosedur dan mekanisme yang tepat dan cermat atau yang dinilai terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil kerja personil secara kuantitatif tidak segera dapat diamati, namun ketepatan dan kecermatan mempergunakan metode atau alat sebagai indikator yang dapat menjamin kualitas hasil yang akan tercapai selalu dapat diamati. Dengan kata lain pekerjaan yang dilaksanakan secara berdaya guna, merupakan juga pekerjaan yang produktif. Karena itu kedisiplinan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Karena kinerja karyawan yang optimal sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain faktor kedisiplinan, Menurut Robbins (2003, p.45) hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat juga berupa karakteristik biografikal (gender, usia dll), Pendekatan psikologis menyatakan pria lebih agresif sehingga lebih besar kemungkinan mencapai sukses walaupun perbedaan ini terbukti sangat kecil. Persepsi gender dalam kinerja juga sangat berperan karena keberhasilan

yang dicapai merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (Chaizi N dalam Fahmi 2015, p.3).

Kinerja yang buruk akan menyebabkan tujuan perusahaan menjadi terhambat. Perusahaan pada umumnya menginginkan para karyawannya dapat bekerja optimal dan produktif. Bekerja sesuai dengan jam kerja, dan mengikuti serta mentaati aturan main perusahaan yang sudah ada. Tetapi pada kenyataannya, ada saja beberapa karyawan, bisa jadi dalam keadaan ekstrim sebagian besar karyawan menunjukkan perilaku negatif dan merugikan yang mungkin muncul di perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak bekerja tepat waktu bahkan tingkat kemangkirannya dalam perusahaan merupakan sebuah masalah dalam perusahaan karena akan menghambat dalam penyelesaian pekerjaan yang lainnya.

Peran gender, kedisiplinan dalam bekerja dan kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Sedangkan kinerja dalam arti performance menurut Stoner dalam Firdiansyah (2009) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan individu, kelompok atau organisasi. selama periode tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh data jumlah karyawan pria dan wanita PT. Bina Daya Parama. Data jumlah karyawan PT. Bina Daya Parama dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

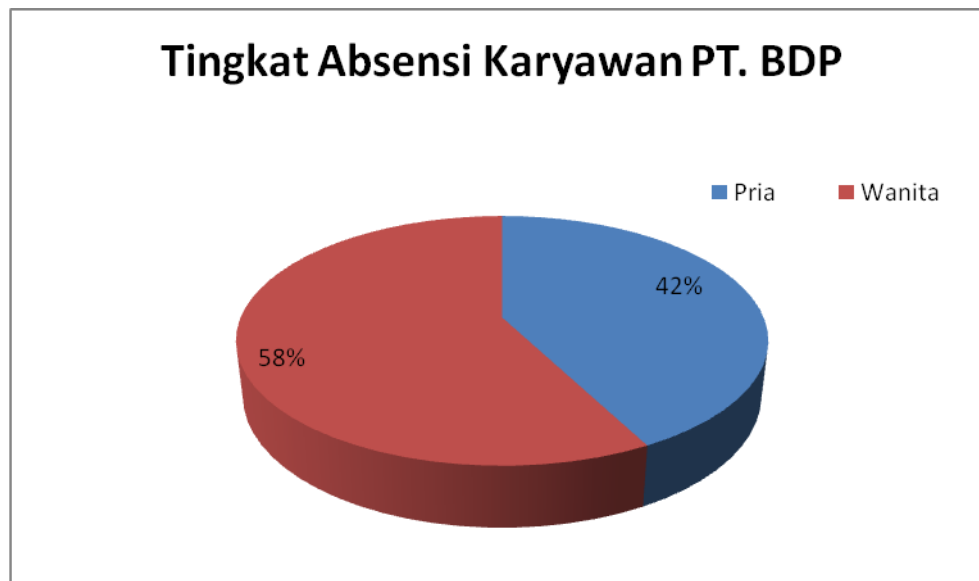
Tabel 1.1.
Jumlah karyawan pria dan wanita di PT. Bina Daya Parama

No	Divisi	Jenis Kelamin	
		Pria (orang)	Wanita (orang)
1	Building	3	0
2	HRD	20	3
3	Marketing	6	1
4	Finance	4	13
5	General Service/GA	9	3
6	Engeneering	25	1
Total		67	20

Sumber: PT. Bina Daya Parama, 2016.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui PT. Bina daya Parama memiliki 6 divisi yang total karyawannya sebanyak 87 orang yang terdiri dari pria sebanyak 67 orang dan wanita sebanyak 20 orang. Persentase karyawan pria sebesar 77% dan wanita hanya sebesar 23%. Meskipun Perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan pria yang lebih banyak dibandingkan wanita. Akan tetapi tingkat kemangkiran di perusahaan tersebut lebih banyak wanita dibandingkan pria. Menurut Farrel dan Stamm dalam Khasanah (2015) wanita memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya ia menjaga dan mengurus anak-anak, orant tua yang renta dan pasangan yang sakit sehingga membuatnya absen dari pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut Berikut dapat dilihat pada gambar 1.1 tingkat kemangkiran karyawan antara pria dan wanita selama tiga tahun di PT. Bina Daya Parama.

Gambar 1.1
Tingkat Absensi karyawan pada tahun 2014, 2015 dan 2016



Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi antara pria dan wanita di PT. Bina Daya Parama selama periode tiga tahun. Tingkat absensi karyawan pria dan wanita yang di data dari tahun 2014 sampai dengan 2016 bahwa tingkat absensi wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan pria yaitu tingkat absensi pada wanita sebesar 58% dan pria hanya sebesar 42%. Alasan yang dikemukakan dari pihak wanita pun beragam diantaranya peran ganda sebagai seorang wanita yang satu sisi harus membagi waktu dan pikirannya antara pekerjaan dan juga tanggung jawab seorang istri maupun seorang ibu. Seperti Mengurus anak yang sakit, orang tua yang renta/sakit maupun mengantar anak ke sekolah sehingga absen dari pekerjaannya. hal ini sama yang dikemukakan oleh teori robbins dalam Firdiansyah (2009) mengatakan wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria. Hal ini lah yang mengidentifikasi bahwa kinerja pria lebih unggul daripada wanita.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Displin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Fenomena dari sikap dan perilaku dalam displin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati aturan, artinya orang yang dikatakan

mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan tetapi juga kehendak atau niat menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Kedisiplinan yang dimaksud dalam hal ini tidak hanya kesadaran dan kepatuhan saat datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja, tetapi juga berkaitan erat dengan tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan di sebuah organisasi perusahaan harus jelas sehingga membuat karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan di perusahaan tersebut. Tujuan yang jelas dan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan akan membuat karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang diberikan beban pekerjaan diatas kemampuannya ataupun dibawah kemampuannya akan timbulnya rasa bosan/jenuh merasa tidak tertantang dalam melakukan pekerjaan tersebut. Tugas dan kemampuan karyawan dapat terlihat karyawan PT. Bina Daya parama dapat dilihat pada tabel 1.3.

Keteladanan pemimpin juga berperan penting dalam terciptanya sebuah kedisiplinan di sebuah organisasi perusahaan. Keteladanan dari seorang pemimpin sangatlah penting untuk dijadikan panutan/acuan dalam bekerja. Teori yang dikemukakan Fathoni (2009, p.173) mengatakan teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. PT. Bina Daya Parama memiliki enam pimpinan puncak terdiri dari enam divisi yang merupakan panutan/contoh staff di divisi masing-masing.

Balas jasa yang diberikan sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang tidak kalah penting terwujudnya kedisiplinan seseorang. Balas jasa yang diterima merupakan hak atas kewajibannya yang telah dilakukan di sebuah organisasi perusahaan tersebut. Jika balas jasa yang diterima oleh karyawan dirasa cukup/terpenuhi khususnya untuk seorang wanita yang memiliki peran ganda sebagai seorang istri maupun ibu, tentu kedisiplinan yang diharapkan perusahaan tidak akan terganggu, karena karyawan tersebut dapat memperlakukan seseorang

sebagai asisten rumah tangga dalam menghandle tugasnya untuk fokus bekerja dalam sebuah organisasi perusahaan. Lain halnya jika balas jasa yang dirasa tidak cukup lebih untuk memperkerjakan asisten rumah tangga tentunya karyawan tersebut pikirannya akan terbagi antara di dirumah dan di perusahaan.

Keadilan karyawan juga merupakan hal penting dalam menciptakan kedisiplinan di sebuah organisasi perusahaan. Keadilan dalam bekerja dapat berupa kebijakan kompensasi, peluang karir. Ketidakadilan yang terjadi dalam bentuk perlakuan antarindividu, ketimpangan pengakuan prestasi, diskriminasi penugasan, perbedaan peluang berpendapat, bias dalam solusi konflik antarindividu. Ketika ketidakadilan masih saja terjadi maka sama saja pimpinan perusahaan membiarkan lingkungan kerja yang kurang sehat. Akibat berikutnya, kedisiplinan karyawan semakin menurun dan dapat mengakibatkan kinerja mereka juga menurun. Tentu saja akan mengganggu aktifitas bisnis dan kinerja perusahaan. Karena itu maka dibutuhkan reposisi kepemimpinan yang menyeluruh. Posisi kepemimpinan perlu diperkuat dalam hal pemahaman sistem nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi karyawan.

Waskat (pengawasan yang melekat) juga penting dalam menciptakan sebuah kedisiplinan dalam sebuah organisasi perusahaan. Pengawasan adalah usaha untuk dapat mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan daripada rencana-rencana, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan. Pengawasan di PT. Bina Daya Parama dilakukan dengan standar SOP yang ada tapi pada kenyataan dilapangan nya masih saja banyak karyawan yang mangkir dari kewajibannya. Hal ini berdampak buruk bagi perusahaan karena meskipun dilakukan pengawasan masih saja banyak yang tidak mengindahkan pentingnya sebuah kedisiplinan.

Sanksi hukuman masuk dalam pentingnya terwujudnya sebuah kedisiplinan sebuah organisasi perusahaan. PT. Bina Daya Parama memiliki dua jenis sanksi hukuman yaitu tertulis dan tidak tertulis.

Ketegasan juga merupakan faktor penting dalam kedisiplinan, yaitu kedisiplinan yang dilakukan atasan terhadap bawahannya yang melanggar aturan dan sop yang

ada. Dalam hal melanggar kedisiplinan perusahaan empat tahapan yaitu pertama teguran lisan, kedua teguran tertulis, ketiga pemberhentian sementara dari pekerjaannya (skorsing) dan keempat pemutusan hubungan kerja.

Hubungan kemanusiaan juga merupakan hal penting dalam terwujudnya kedisiplinan dalam sebuah organisasi perusahaan. Hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Pengerjaan yang dilakukan karyawan berdasarkan waktu dapat kita lihat pada tabel 1.2. Standar dan realisasi pengerjaan di PT.Bina daya Parama berdasarkan waktu pengerjaan.

Tabel 1.2.
Standar dan Realisasi pengerjaan berdasarkan waktu

Divisi	Jenis Kelamin (Σkaryawan)	Uraian Pekerjaan	Stand ar	Reali asi
Building	Pria (3 Org)	1. Membuat Laporan Lemburan Pengawas gedung	1 hari	2 hari
	Wanita (0 Org)	-	-	-
HRD	Wanita (3 Org)		1 hari	2 hari
Marketi- ng	Pria (6 Org)	1. Menyiapkan prospek strategi yang menguntungkan u/ calon tenant yang ingin berinvestasi	2 hari	2 hari
	Wanita (1 Org)	1. Membuat laporan aktivitas persewaan tenant kepada atasan	7 hari	8-10 hari
Finance	Pria (4 Org)	1. Membuat Laporan neraca keuangan	2-3 hari	2-3 hari
	Wanita(13 Org)	1. Membuat laporan kas, omset tiap hari nya	1 hari	2 hari
GS/GA	Pria (9 Org)	1. Membersihkan lingkungan perusahaan dan taman	1 hari	1 hari
	Wanita (3 org)	1. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan Perusahaan	1 hari	1hari
Enginee- ring	Pria (25 Org)	1. Maintenance ac, PH, Lift dan escalator	3 hari	5 hari
	Wanita (1 org)	1. Membuat laporan adm (arsip data)	1 hari	2 hari

Sumber: PT. Bina Daya Parama, 2016.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat rencana dan realisasi penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pria dan wanita masih banyak tidak sesuai yang ditetapkan. Dapat dilihat hasil ketepatanwaktu dalam melakukan pekerjaan yang diselesaikan divisi yang paling lama dalam pengerjaannya ialah divisi marketing, finance dan engeneering pada wanita, sedangkan pada pria tidak mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaannya ialah divisi marketing, finance dan GA. Namun, wanita juga tidak mengalami keterlambatannya yaitu pada divisi general affair. Namun rata-rata keterlambatan pada umumnya banyak terjadi pada kaum wanita. Hal ini lah yang mengidentifikasi bahwa kinerja pada pria dan wanita berbeda.

Kondisi kinerja yang menurun dapat terlihat pada hasil pencapaian kerja masing-masing divisi. Perusahaan dapat melihat sejauh mana mana kinerja yang telah dicapai dengan melihat seberapa jauh aktivitas karyawan dalam mencapai tujuan. Seorang wanita itu memiliki sifat kehati-hatian lemah lembut dan penuh perasaan dimana hatinya lebih dominan dibandingkan dengan akal pikirannya (logika) sehingga jika terjadi masalah di rumah suasana tersebut akan mempengaruhi suasana/kondisi di karyawan tersebut perusahaan, yang dikhawatirkan akan mengganggu komitmen/kinerjanya dalam bekerja. Peran seorang ibu ataupun istri dimana tugas pokoknya ialah mengurus rumah tangga akan tetapi dilain sisi ia juga harus bekerja.

Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan didalam satu divisi sebuah perusahaan akan menyebabkan keterlambatan divisi lainya sehingga tujuan salah satu perusahaan tersebut ialah mengefektif dan mengefisienkan waktu tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tersebut. Hasil kinerja yang menurun sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan yang akan menghawatirkan bagi perusahaan akan mengganggu kredibilitas perusahaan tersebut. Hasil pencapaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.3. pencapaian kinerja di PT. Bina daya Parama.

Tabel 1.3
Pencapaian kinerja karyawan PT. BDP Tahun 2016

DIVISI	P / W	TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi)	Target	Pencapaian
HRD	P	Menyelesaikan masalah ditempat agar tdk berkepanjangan di kemudian hari (Minimalisir sebuah permasalahan)	1. Complain para tenant 2. Menegur pengunjung dll.	Satu tenant yang masih bermasalah sampai saat ini.
	W	Menyelesaikan karyawan yang bermasalh secara baik-baik	Setidaknya Kurang dari 3 karyawan yang bermaslah yang berbeda	Terdapat 2 karyawan yg di phk karena tidak bs ditolerin lagi
Marketin g	P	Mencari klien yang berinvest di PT. BDP	24 kali prospek	19 kali prospek yang berhasil
	W	Meyakinkan calon klien utk jadi menyewa di PT. BDP	50 calon klien yang datang	+ - 30 klien yang jadi menyewa
Finance	P	Mengawasi & mengevaluasi pengeluaran yang terjadi di PT. BDP	Pengeluaran seminim mungkin/ seperlunya	Masih banyak pengeluaran yang sia-sia
	W	Melakukan tagihan tenant yang menunggak.	/bln tenant menunggak paling tidak kurang dari 5 tenant	/bln tenant menunggak 10-13 tenant
GS/GA	P	1.Kaca luar dan dalam 2.Exhaust 3.Tiang	48 kali 36 kali 24 kali	48 kali 36 kali 24 kali
	W	4.Kaca luar dan dalam 5.Exhaust 6.Tiang	48 kali 36 kali 24 kali	48 kali 36 kali 24 kali
Engineeri -ng	P	1. Preventif rutin 2.Over houl 3.Preventif rutin & over houl	67 kali 11 kali 60 kali	60 kali 17 kali 50 kali
	W	Seberapa rapi pengarsipan yang ada	Rapih	Kurang rapih.

Sumber: PT. Bina daya parama, 2016.

Ket:

P : Pria

W : Wanita

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui pencapaian kinerja karyawan secara umum antara pria maupun wanita di PT. Bina daya Parama per masing-masing divisi selama tahun 2016. Tugas pokok dan fungsi dari masing-masing divisi pun berbeda.

Divisi Hrd yang memiliki tupoksi pria nya yaitu membantu menyelesaikan bila ada permasalahan yang terjadi di sekitar perusahaan sehingga tidak menjadi berkepanjangan masalah tersebut. Divisi ini harus memegang erat keadilan yang tidak berpihak dengan siapapun. Selama satu tahun terakhir divisi ini menangani berbagai macam permasalahan yang terjadi di lapangan seperti komplain para tenant dan menegur tenant maupun pengunjung yang berindikasi dapat mengganggu dalam hal ini sangat dihindari perusahaan karena akan berdampak pada terganggunya kenyamanan pengunjung lain yang dapat berdampak pada terhambatnya salah satu tujuan perusahaan menjaga kenyamanan pengunjung. Sedangkan tupoksi dari karyawan wanita nya ialah menyelesaikan bila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai SOP yang ada. Divisi ini mengatakan target yang ingin dicapai nya tidak ada karyawan yang bermasalah jika pun terdapat karyawan yang bermasalah tingkat kesalahannya masih dapat ditolerin. Biasanya permasalahan yang terjadi di perusahaan ini seperti tidak ada keterangan ketidakhadiran, pergantian yang ingin cuti dan karyawan yang bermasalah dengan tenant. Dari banyaknya masalah yang terjadi selama satu tahun ini terdapat satu karyawan yang tidak bisa ditolerin sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dengan mempertimbangkan jika karyawan tersebut dipertahankan maka akan mengganggu kredibilitas perusahaan.

Divisi marketing tupoksi bagian pria ialah memberikan prospek kepada klien yang ingin menyewa atau sekedar mengadakan pameran/event di perusahaan tersebut. Selama tahun 2016 divisi marketing pria ini telah melakukan 24 kali prospek dan yang berhasil hanya 19 kali. Sedangkan, Tupoksi wanita divisi marketing ini hanya perlu meyakinkan calon klien yang datang ke perusahaan tersebut untuk menyewa atau melakukan pameran/event. Dimana pada divisi ini bagian wanitanya kedatangan calon penyewa rata-rata sebulan itu 4 calon klien dan setahun 50 kali dan yang berhasil hanya 30 klien yang jadi menyewa. Tupoksi antara pria dan wanita di divisi ini berbeda dimana wanitanya tidak harus keluar perusahaan mencari calon penyewa sedangkan pria diperbolehkan untuk melakukan perusahaan di luar perusahaan. Divisi ini terlihat terlihat melakukan pendiskriminasian terhadap gender wanita yang tidak dipercaya untuk melakukan prospek selain didalam perusahaan.

Divisi finance tupoksi pria ialah mengawasi dan mengevaluasi pengeluaran dan pendapatan yang terjadi di perusahaan dan melakukan pengeluaran seminim mungkin artinya memilih pengeluaran yang benar-bener diperlukan untuk perusahaan tersebut. Tapi pada kenyataannya divisi ini menurut penulis masih sering melakukan pengeluaran yang tidak semestinya seperti salah satu contohnya memberikan pengeluaran uang jalur tiap bulannya sebesar Rp. 14.500.000 kepada sekitar 30 orang yang diperuntukan untuk keamanan lingkungan perusahaan. Menurut penulis biaya tersebut bisa di press diperuntukan untuk sumber daya nya yang benar-benar bermanfaat buat perusahaan dan dapat digunakan kebutuhan lain yang lebih bermanfaat, sedangkan tupoksi wanita divisi ini memiliki tugas melakukan penagihan kepada tenant yang menunggak. Tupoksi wanita pada divisi ini selama satu tahun ini belum mengalami peningkatan kinerja karena tenant yang menunggak pun hanya tenant-tenant itu saja. Perusahaan memberikan kelonggaran pembayaran sampai pada tanggal 15 setiap bulannya. Upaya terus dilakukan perusahaan agar tenant tidak menunggak, karena menunggaknya tenant akan dapat menghambatsalah satu tujuan perusahaan yaitu pendapatan perusahaan tersebut.

Divisi General service tupoksi pria dan wanita pada divisi ini sama tidak ada yang berbeda antara pria maupun wanita. Divisi ini bertugas akan kebersihan lingkungan perusahaan. Pada divisi ini dapat dilihat bahwa kinerja pria dan wanita pun sama dan hasil kerjanya juga sesuai program kerja yang ditetapkan. Tampak terlihat divisi ini tidak mengalami kinerja yang berbeda.

Divisi engineering tupoksi pria ialah maintenance/pemeliharaan gedung mulai dari melakukan tiga kegiatan yang utama yaitu preventif rutin, over houl dan preventif rutin sekaligus melakukan over houl. Preventif rutin ialah kegiatan pengecekan secara berkala dalam hal ini pengecekan ac,escalator dan lift. Over houl yang berarti bongkar secara keseluruhan atau penggantian mesin/alat-alat yang berkaitan. Sedangkan preventif rutin sekaligus melakukan over houl yaitu melakukan pengecekan dan mengganti alat-alat yang diperlukan. Divisi ini khususnya pria mengalami tidak sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Bila hal ini dibiarkan terus menerus tanpa ada penyelesaiannya dikhawatirkan

akan berkepanjangan dan dapat menghambat dalam mengoptimalkan tujuan perusahaan.

Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi perusahaan sangat ditentukan oleh peran serta karyawan dalam proses pekerjaan. Peran ini secara implisit dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi perusahaan adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Karena itu keberhasilan kerja juga bergantung kepada disiplin kerja karyawan. Organisasi perusahaan dikatakan berhasil dan sukses tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknik saja tetapi juga dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi terutama persoalan disiplin kerjanya. Karena disiplin kerja sebagai sebuah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ukuran kinerja karyawan dilakukan untuk menilai seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sepanjang tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepadanya selama periode pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kedisiplinan dan Persepsi Gender terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina daya Parama di Lampung**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sbb:

1. Apakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Daya Parama.
2. Apakah pengaruh persepsi gender terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Daya Parama.
3. Apakah pengaruh kedisiplinan dan persepsi gender secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bina Daya parama.

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka ruang lingkup penelitian ini meliputi sbb:

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah kedisiplinan dan persepsi gender karyawan PT. Bina Daya Parama di Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bina Daya Parama di Lampung yang beralamat Jl. Kartini No 49, Tanjung Karang Pusat. Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Okt 2016 - Januari 2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi teori tentang kedisiplinan dan persepsi gender.

1.4. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dengan kinerja karyawan pada PT. Bina Daya Parama.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi gender dengan kinerja karyawan pada PT. Bina Daya Parama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan persepsi gender secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bina Daya parama.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk masalah yang dihadapi.

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia dan pengetahuan peneliti mengenai masalah yang diteliti dan sebagai latihan dan pengalaman dalam mempraktikkan teori-teori yang diterima diperkuliahan dan sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang strata 1 (S1) jurusan ekonomi dan bisnis, Prodi Manajemen.

3. Bagi Institusi Akademik.

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab1: Pendahuluan. Bab ini berisikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2: Landasan teori. Pada bab ini akan dibahas mengenai tinjauan tentang disiplin kerja, persepsi gender, kinerja karyawan serta menjelaskan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab 3: Metode penelitian. Bab ini akan berisikan tentang metode-metode pendekatan yang digunakan dalam menjawab dan menyelesaikan permasalahan yang dinyatakan dalam rumusan masalah sehingga tujuan penelitian tercapai.

Bab 4: Hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini akan berisikan tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan berpedoman pada teori-teori menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan pada bab III untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

Bab 5: Kesimpulan dan saran. Pada bab ini akan berisikan tentang kesimpulan dari analisis dan saran untuk semua pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.