

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasio, rasa dan karsa. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan manusia dalam organisasi sebagai karyawan memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan.



Fenomena-fenomena permasalahan yang dihadapi di PT Pertamina Patra Niaga yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan diantaranya adalah masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang ditentukan perusahaan, adanya pemberian dispensasi yang terlalu banyak kepada karyawan, banyak karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Masalah disiplin tersebut mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

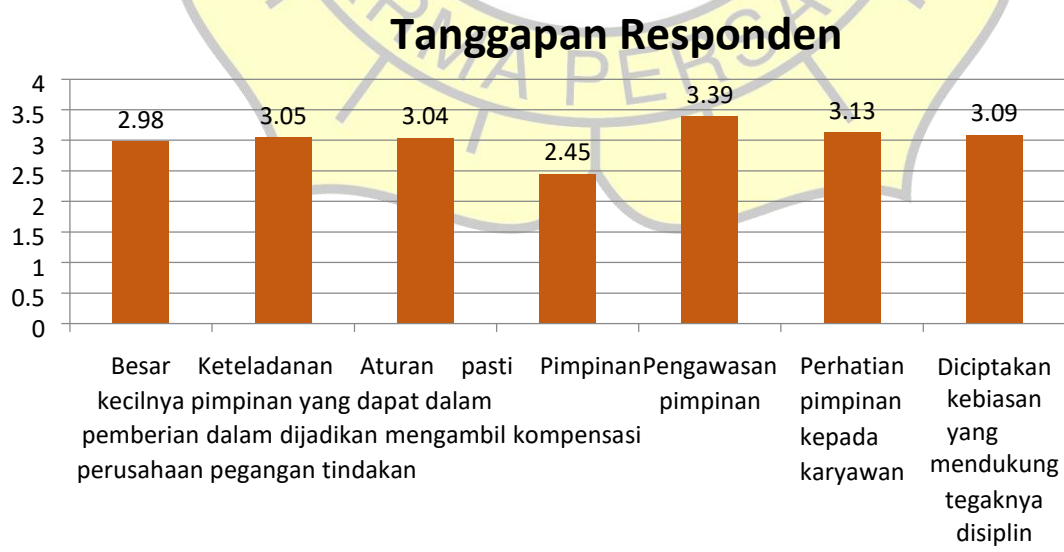
Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor sumber daya yang lain.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

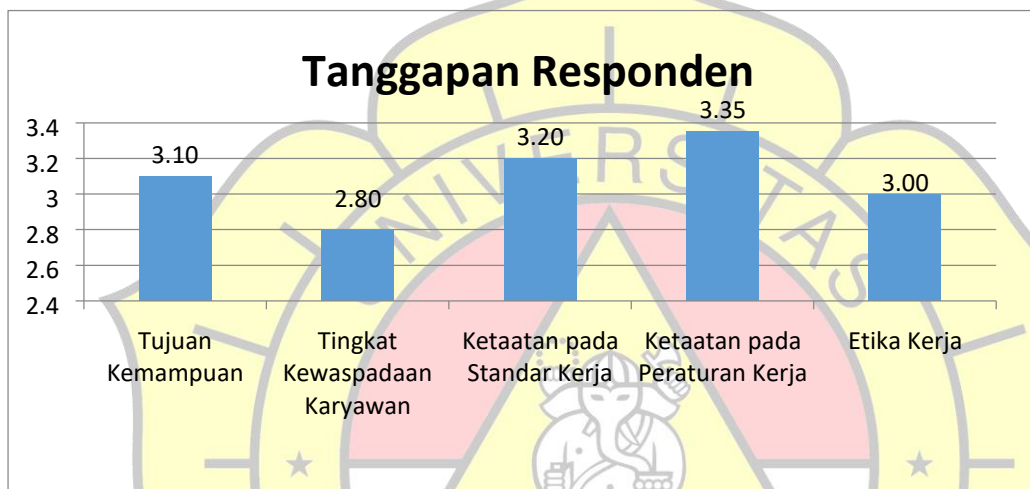
Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti lakukan langsung di PT Pertamina Patra Niaga diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT Pertamina Patra Niaga masih rendah. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Pertamina Patra Niaga penulis melakukan observasi melalui penyebaran kuesioner ke 20 karyawan. Dari observasi tersebut, penulis mendapat hasil sebagai berikut.



Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui faktor yang sangat tinggi adalah pengawasan pimpinan dengan rata-rata mencapai 3,39 yang artinya adalah pengawasan pimpinan dalam perusahaan merupakan faktor yang paling mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi disiplin kerja untuk mengetahui seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga yang akan dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut.



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa tujuan kemampuan mendapatkan rata-rata 3,10 yang artinya tujuan kemampuan tinggi, tingkat kewaspadaan karyawan mendapatkan rata-rata 2,80 yang artinya tingkat kewaspadaan karyawan tinggi, ketaatan pada standar kerja mendapatkan rata-rata 3,20 yang artinya ketaatan pada standar kerja tinggi, ketaatan pada peraturan kerja mendapatkan rata-rata 3,35 yang artinya ketaatan pada peraturan kerja sangat tinggi, etika kerja mendapatkan rata-rata 3,00 yang artinya etika kerja tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang melatarbelakangi disiplin kerja karyawan yang nantinya akan dijawab

melalui penelitian dengan judul di atas, yaitu “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Pertamina Patra Niaga**”.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, mengingat keterbatasan waktu, cakupan, dan aktivitas, maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Analisis Faktorfaktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga?
2. Apakah faktor-faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga.
2. Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT Pertamina Patra Niaga.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaan mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang disiplin kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan dan kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.

