

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia adalah suatu kesatuan yang tidak bisa untuk diurai atau dipisahkan. Dengan ada keduanya sebuah perusahaan akan berjalan dengan sangat lancar sesuai dengan apa yang telah diharapkan oleh perusahaan yang didalamnya terdapat individu yang memiliki tujuan dan impian yang sama, yang ingin menjadikan perusahaan tersebut mengalami peningkatan dan berkembang dari tahun ke tahunnya. Individu atau karyawan merupakan faktor utama yang dibutuhkan oleh perusahaan atas aktivitas dan kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan, karena peranan tersebut dengan itu perusahaan harus bisa memberikan perhatian yang lebih dan khusus bagi karyawan. Selain itu hal yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia itu adalah sikap disiplin. Kedisiplinan dalam bekerja adalah hal yang sangat berpengaruh besar dalam kegiatan yang dilakukan karyawan didalam perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan

teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

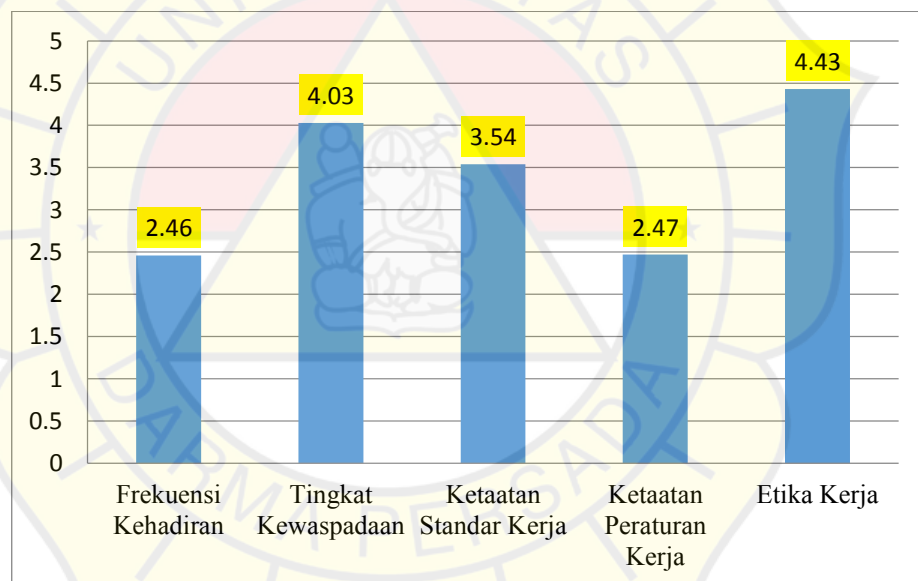
Perusahaan yang memenuhi kebutuhan serta memberikan fasilitas sarana dan prasarana kerja kepada karyawan yang sudah bekerja didalamnya akan berdampak positif pada performa dan disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, menurut Hasibuan (2006) dalam Lestari, dkk. (2020:39) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah bentuk suatu kesadaran dan ketersediaan individu untuk mentaati sebuah peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan. Oleh karena itu bisa dikatakan disiplin apabila karyawan bersedia melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan kesadaran. Karena kedisiplinan adalah sebagai kunci keberhasilan perusahaan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi

perusahaan untuk mencapai tujuan dan harapan Bersama. Dimana Disiplin Kerja dalam Sastrohadiwiryono (2015: 291) adalah Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

PT. Cipta Mukti Lestari adalah Developer atau *Property* perumahan yang bergerak dibidang pengembang perumahan bersubsidi, menciptakan perumahan layak huni bagi orang-orang atau masyarakat berpenghasilan rendah. Menciptakan rumah dari sebidang tanah menjadi sebuah perumahan BERSUBSIDI bertujuan mensukseskan program pemerintah menciptakan 1.000 perumahan bersubsidi dengan bunga 5% flat, dengan seperti ini masyarakat dapat memiliki rumah pribadi dengan layak huni.

Seperti yang dikatakan salah satu Manager PT. Cipta Mukti Lestari, kemampuan yang dimiliki pada karyawan PT Cipta Mukti Lestari hanya kemampuan biasa dimana saja ada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan khusus. Kemampuan khusus yang dimaksud yaitu bisa berkomunikasi dengan baik terhadap pihak Bank Tabungan Negara (BTN) untuk memperlancar pekerjaan yang lain, baik berkas konsumen yang sedang proses atau surat menyurat di BTN. Divisi Kredit Pembiayaan Rumah (KPR) adalah menjalankan proses berkas konsumen agar cepat terealisasi akad kredit di Bank Tabungan Negara (BTN) secepatnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manager bagian SDM ditemukan adanya permasalahan disiplin kerja yang timbul pada karyawan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut. Penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuisisioner terhadap 20% dari jumlah populasi 80 karyawan menjadi 16 responden. Berdasarkan kuisisioner dengan 16 orang responden didapatkan hasil yang dijelaskan pada gambar grafik 1.1 sebagai berikut:



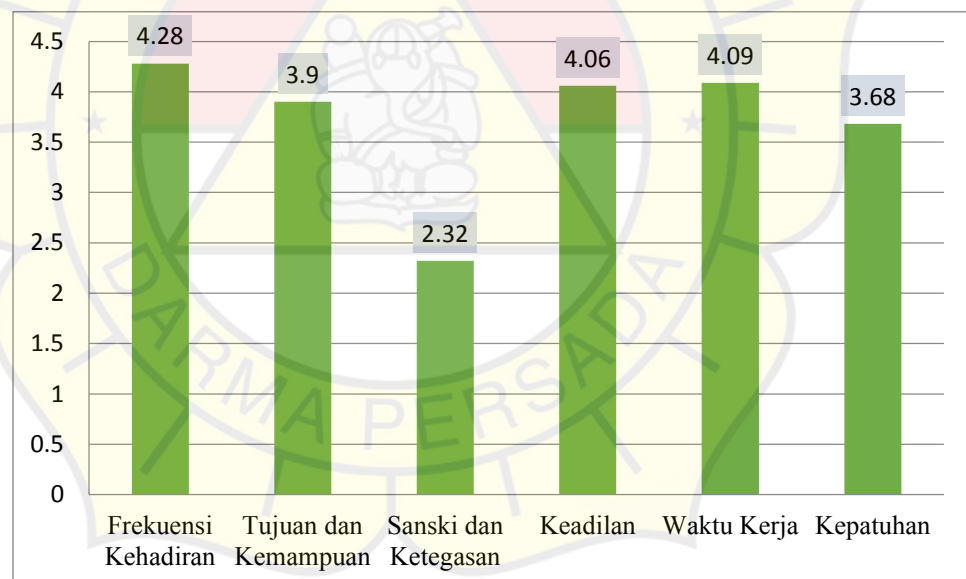
Sumber : Data Primer di Olah Peneliti 2022

**Gambar 1. 1 Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Disiplin Kerja PT Cipta Mukti Lestari**

Berdasarkan grafik 1.1 menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pemberian frekuensi kehadiran memiliki nilai total rata-rata keseluruhan 2,46 yang dari interpretasi pada tabel 3.4 artinya memiliki faktor yang rendah, tingkat kewaspadaan dengan rata-rata

sebesar 4,03 artinya tinggi, ketaatan standar kerja dengan rata-rata 3,54 artinya tinggi, ketaatan peraturan kerja dengan rata-rata 2,47 artinya rendah, etika kerja dengan rata-rata 4,43 yang artinya sangat tinggi. Dapat diketahui bahwa faktor yang paling rendah adalah frekuensi kehadiran pada standar kerja dengan nilai rata-rata sebesar 2.46 yang artinya ketaatan pada standar kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap menurunnya kedisiplinan kerja karyawan PT Cipta Mukti Lestari.

Penulis juga melakukan penyebaran kuisioner mengenai dimensi disiplin kerja. Berdasarkan hasil kuisioner data awal pada dimensi disiplin kerja dapat dijelaskan pada gambar grafik 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data Primer di Olah Peneliti 2022

**Gambar 1. 2**

### **Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran nilai rata-rata sebesar 4,28 artinya mempunyai faktor yang tinggi, tujuan

dan kemampuan mendapatkan nilai rata-rata 3,90 artinya tinggi, sanksi dan ketegasan mendapat nilai rata-rata 2,34 yang artinya rendah, keadilan mendapatkan nilai rata-rata 4,06 yang artinya tinggi, waktu kerja 4,09 yang artinya tinggi, kepatuhan 3.68 yang artinya tinggi

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. 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 itu.

Berdasarkan observasi awal pada PT Cipta Mukti Lestari Jakarta ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang melatar belakangi kepuasan kerja, melalui penelitian dengan judul yaitu **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Cipta Mukti Lestari”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa permasalahan pada PT Cipta Mukti Lestari yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya frekuensi kehadiran menjadi faktor rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Cipta Mukti Lestari.

2. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan pekerjaan menjadi faktor rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Cipta Mukti Lestari.
3. Sanski dan ketegasan merupakan faktor rendahnya disiplin kerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya, oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian dengan variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan responden Karyawan PT Cipta Mukti Lestari.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Karyawan PT Cipta Mukti Lestari ?
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Karyawan PT Cipta Mukti Lestari ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja Karyawan PT Cipta Mukti Lestari.



2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja Karyawan PT Cipta Mukti Lestari.

### **1.6. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diterapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta pengalaman terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PT Cipta Mukti Lestari. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau keinginan mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi PT Cipta Mukti Lestari

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Cipta Mukti Lestari mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Sebagai referensi untuk menerapkan ilmu-ilmu serta mengembangkannya, menambah pengetahuan, pengalaman serta wawasan tentang dengan faktor-faktor serta disiplin kerja.