

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Perusahaan ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM demi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program yang mencakup kegiatan karyawan. Sumber daya manusia selain mampu, cakap dan terampil, tetapi harus menaati peraturan serta ketentuan perusahaan yang berlaku, kemampuan dan kecakapan karyawan memang penting untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi, tetapi kedisiplinan merupakan faktor kritis dalam menerjemahkan potensi karyawan menjadi tindakan yang produktif dan efektif dalam mencapai tujuan. Terciptanya Sumber daya manusia yang berkualitas sangat tergantung pada karyawan yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki kemampuan serta kecakapan yang

sesuai akan menjadi aset berharga bagi organisasi. Salah satu cara supaya tercapai hal tersebut yaitu dengan cara pendisiplinan karyawan karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses suatu perusahaan dalam kemajuan usaha yang hendak dicapai. Namun dalam suatu perusahaan sering terjadi penurunan kedisiplinan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah karakteristik individu karena pada dasarnya dalam setiap perusahaan para karyawan selalu hidup berdampingan dengan karakternya masing – masing dimana hal tersebut juga berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Gusti (2017) karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan ini akan selalu terbawa di dalam dunia kerja. Karakter yang dimiliki seorang karyawan mempunyai kontribusi dan andil besar dalam kedisiplinan karyawan. Jika pada kondisi tertentu seorang karyawan memiliki minat yang rendah dalam bekerja maka akan menghambat

proses pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengadakan pelatihan mental guna untuk membangun karakteristik yang lebih kuat dan unggul sehingga nantinya para karyawan diharapkan mampu bekerja secara disiplin dan produktif.

Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan dan produktivitas yang berbeda – beda. Penting bagi pimpinan untuk dapat memberikan beban kerja secara tepat agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar. Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dalam dunia pekerjaan, perusahaan senantiasa menuntut kepada karyawan agar dapat memberikan sumbangsih kerja secara optimal untuk mencapai pertumbuhan kinerja perusahaan yang lebih cepat. Setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sebagai bagian dari perannya. Yang menjadi masalah adalah ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar sesama karyawan.

Terkadang, pimpinan melihat kemampuan semua karyawan nya adalah sama, yang mana tidak sesuai dengan kenyataan. Sebagai contoh, jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan banyak, maka akan memicu timbulnya *overload* kerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa porsi beban kerja yang diberikan sedikit maka akan menimbulkan sikap yang terlalu santai dalam bekerja / menganggur. Oleh sebab itu, pimpinan harus mempertimbangkan dengan cermat beban kerja kepada karyawan dan telah

disesuaikan dengan kemampuan / *skill* yang dimiliki oleh setiap karyawan supaya bisa menyelesaikan tugasnya dengan cepat, cermat dan tepat waktu. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Selain karakteristik individu dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan faktor penting, agar karyawan dapat bekerja dengan produktif. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, kepuasan, dan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi: penerangan yang cukup, kerapihan tata ruang kantor, sirkulasi udara yang baik, dan tersedianya alat – alat yang memadai. Tersedianya fasilitas – fasilitas yang ada di perusahaan, sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga disiplin kerja karyawan meningkat. Kemudian pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Vanesa, dkk (2019) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berkaitan dengan hal diatas, maka penulis melakukan wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) PT Potensial Cipta Daya yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal

tersebut dilihat dari jam masuk karyawan yang tidak tepat waktu, selain itu, permasalahan dalam disiplin kerja adalah ketidakteraturan karyawan dalam absensi, masih ada karyawan yang lalai dan tidak memperhatikan absensi nya terutama dalam pengajuan permohonan izin yang tidak sesuai. Dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Rivai (2018:599), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin adalah salah satu sikap penting dalam dunia kerja, yang mencakup kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma aturan, dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran nya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Potensial Cipta Daya dapat dijelaskan kondisi kerja terkait dengan disiplin kerja pada bulan September, Oktober, & November 2022 pada table 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Potensial Cipta Daya

No.	Status Absensi	September 2022	Oktober 2022	November 2022
1	Terlambat	5	10	12
2	Izin	3	3	7
3	Alpa	8	10	14
Jumlah		16	23	33
Presentase Ketidakhadiran		16%	23%	33%

Berdasarkan tabel 1.1 permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para karyawan dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja menjadi hal yang harus diperhitungkan, karena hal tersebut berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat pada kinerja. Disiplin kerja termasuk fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Hal itu karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai oleh perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah beban kerja karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sebagai bagian dari pekerjaannya. Ketimpangan dalam pemberian porsi beban kerja antar karyawan merupakan salah satu masalahnya. Contohnya pada salah satu departemen yaitu departemen operation, terdapat ketidakmerataan pembagian

beban kerja untuk para karyawan, sehingga mengakibatkan penumpukan beban kerja pada karyawan tertentu dan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kantor. Seorang karyawan dalam bekerja memiliki tingkat penyelesaian tugas yang berbeda – beda. Karyawan yang mempunyai beban kerja yang tinggi akan datang tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya yang belum tuntas, sedangkan karyawan yang merasa beban kerjanya rendah akan bermalas – malasan untuk datang ke kantor sehingga ketidakmerataan beban kerja akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Maka dari itu pimpinan harus bisa memberikan beban kerja secara tepat agar proses kerja berjalan dengan lancar. Kemudian keadaan lingkungan kerja pada PT Potensial Cipta Daya belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dari beberapa ruangan karyawan yang file atau berkasnya berserakan tidak tersusun rapi akibat dari terlalu banyaknya berkas yang tidak dimusnahkan dalam kurun waktu tertentu, sehingga membuat lingkungan kantor menjadi terlihat kotor dan tidak rapi. Menurut (Putra dan Aprianti, 2020) Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungannya, ia akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik, seperti datang tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dan lain sebagainya, untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya ditempat kerjanya. Namun sebaliknya, jika seorang karyawan kurang menyenangi atau tidak

menyenangi lingkungan kerjanya, tingkat disiplin kerjanya pun akan menurun, ia tidak akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, bermalas-malasan dan bahkan tidak mungkin akan mencari pekerjaan baru, yang lingkungan kerjanya dirasa lebih cocok dengan dirinya

Berdasarkan fenomena dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkat judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada PT Potensial Cipta Daya”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan karakteristik individu yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Kurang disiplinnya para karyawan yang lalai dan tidak *aware* terhadap absensi nya.
3. Adanya beban kerja yang tidak merata yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
4. Kurangnya kerapihan pada ruang kerja di lingkungan kerja yang berpengaruh pada disiplin kerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di PT Potensial Cipta Daya, penelitian ini dibatasi hanya pada satu lokasi yaitu karyawan di PT Potensial Cipta Daya. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan di PT Potensial Cipta Daya.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap disiplin kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Potensial Cipta Daya.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dibidang karakter individu, beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, dan sebagai referensi bagi penelitian lainnya di masa mendatang yang bermaksud mempelajari hal yang terkait dengan penelitian ini.

2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya karakter individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Potensial Cipta Daya.

b. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan peluang bagi penulis untuk mempergunakan teori – teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut tentang disiplin karyawan. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.