

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan diharapkan mampu memaksimalkan potensi berupa sumber daya manusia. Sumber daya tersebut memegang peran penting bagi lingkup perkembangan tenaga kerja. Potensi yang ada dapat dikembangkan melalui pemberian perhatian pada setiap sumber daya manusia dan memastikan untuk melakukan tanggung jawab yang dimilikinya untuk membantu perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pada setiap perusahaan, disiplin kerja memegang peran krusial guna menciptakan suatu lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Disiplin yang baik di tempat kerja mencerminkan komitmen karyawan untuk mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan, serta menjaga tingkat profesionalisme yang tinggi. Menjaga tingkat disiplin yang konsisten tidak hanya memberikan dasar untuk kelancaran operasional, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas, moral karyawan dan citra perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemahaman lebih dalam mengenai faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi kunci untuk melakukan identifikasi dan implementasi strategi yang efektif dalam meningkatkan performa karyawan. (Akbar dan Slamet 2019)

Disiplin termasuk peran yang sangat penting dan menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan akan sulit

untuk mewujudkan suatu tujuan secara maksimal. Disiplin merupakan suatu sikap yang ditunjukkan dengan taat dan patuh kepada nilai yang telah dipercayakan tanggung jawabnya, seperti tugas di kantor dan kehadiran karyawan berdasarkan jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila tingkat kedisiplinan semakin tinggi, maka akan terjadi peningkatan dari segi kinerja karyawan, sehingga akan muncul rasa ikhlas dari karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin guna mencapai tujuan yang ada (Diah Pranitasari dan Khusnul Khotimah 2021)

Penelitian ini dilakukan pada Favehotel PGC Cililitan yang merupakan sebuah perusahaan hotel bintang 3. Pada awalnya, *Archipelago International* membangun *image* Favehotel PGC Cililitan dengan warna khas magenta di Jakarta Timur. Favehotel ke 8 dari *Archipelago International*, yaitu Favehotel PGC Cililitan yang mulai beroperasi dari November 2013. Bangunan ini, berlokasi di pusat perbelanjaan di Jalan Mayjen Sutoyo bernama “Pusat Grosir Cililitan” yang memiliki kedekatan akses dengan jalan tol, Bandar udara Halim Perdanakusuma, dan Taman Mini Indonesia Indah (TMII) yang menjadi pusat kebudayaan nasional yang telah terkenal.

Favehotel PGC Cililitan merupakan perusahaan jasa akomodasi yang melayani seperti kamar, restoran, dan ruang pertemuan. Terkait dengan hal ini, Favehotel PGC Cililitan menyediakan fasilitas dan layanan yang mendukung produktivitas bagi para pelanggan, sehingga menjadikan hotel ini cocok untuk wisatawan bisnis, acara yang diselenggarakan perusahaan, dan wisatawan yang berlibur dengan budget terbatas (Favehotel PGC Cililitan).

Alasan peneliti memilih Favehotel PGC Cililitan sebagai tempat melakukan observasi, karena peneliti telah melakukan kegiatan praktik kerja lapang selama enam bulan. Berdasarkan observasi yang dilakukan Peneliti saat kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di lingkungan Favehotel PGC Cililitan, Peneliti mendapatkan sebuah permasalahan mengenai disiplin kerja terkait presensi karyawan. Favehotel PGC Cililitan mempunyai tiga shift pada waktu jam kerja yaitu shift *morning* pada pukul 09.00-18.00, shift *afternoon* pada pukul 13.00-22.00, shift *Night* pada pukul 23.00-07.00.



**Gambar 1 1 Grafik Karyawan Terlambat**

**Sumber : Data diolah oleh Perusahaan (2024)**

Dari grafik tersebut, terlihat adanya permasalahan terkait keterlambatan karyawan yang mengindikasikan penurunan disiplin kerja dalam hal presensi. Berdasarkan data yang diperoleh dari HR Manager bahwa total 63 karyawan di Favehotel PGC Cililitan, terdapat 37 karyawan yang terlambat pada bulan Desember. Hal ini mengindikasikan permasalahan signifikan dari kedisiplinan kerja yang perlu segera ditangani.

Peneliti melakukan wawancara singkat dengan dua karyawan Favehotel PGC Cililitan. Berdasarkan wawancra tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah dalam hal presensi karyawan. Maka dari itu masih banyak keterlambatan untuk masuk kerja dari karyawan, hal ini menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan kurangnya kesadaran diri karyawan pada presensi karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai disiplin kerja kepada dua puluh karyawan dilingkungan Favehotel PGC Cililitan. Penyebaran kuesioner tersebut Peneliti lakukan kepada seluruh karyawan Favehotel PGC Cililitan. Hasil kuesioner untuk pertanyaan pertama dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.

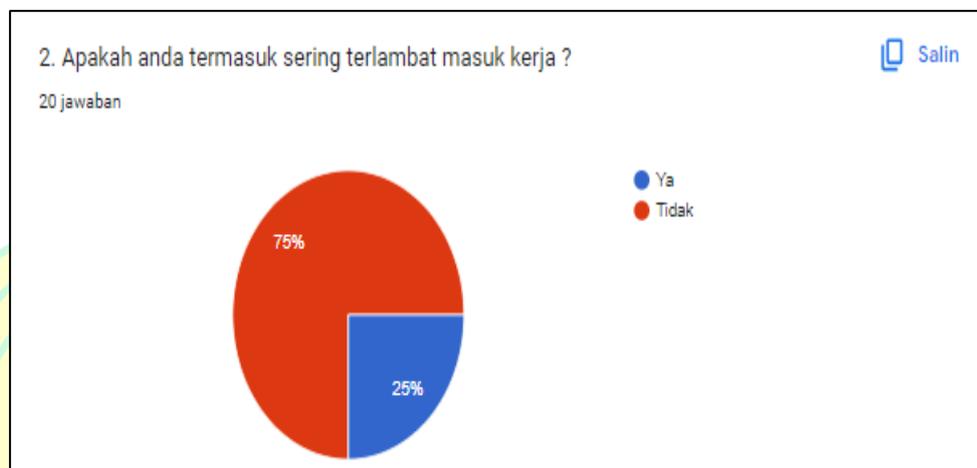


**Gambar 1 2 Frekuensi Disiplin Kerja Berpengaruh Dalam Presensi Karyawan**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan diagram pada Gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa hampir sebagian besar aspek disiplin kerja mempengaruhi presensi karyawan dengan nilai sebesar 85% dan 15% berupa nilai untuk frekuensi disiplin kerja tidak berpengaruh dalam presensi karyawan. Pertanyaan kedua perihal

disiplin kerja dari segi frekuensi keterlambatan masuk kerja yang dapat dilihat pada Gambar 1.2 dibawah ini.



**Gambar 1.3 Frekuensi Karyawan Yang Sering Terlambat Masuk Kerja**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan diagram pada Gambar 1.3 menunjukkan bahwa karyawan yang tidak terlambat masuk kerja memiliki nilai sebesar 75% yang dinyatakan dengan jawaban “Tidak”, sedangkan nilai sebesar 25% menyatakan “Ya” yang memiliki arti bahwa karyawan sering terlambat masuk kerja. Dari pertanyaan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua pernyataan yang menumbuhkan disiplin kerja.

Oleh karena itu, peneliti memilih untuk menggunakan variabel disiplin kerja untuk dapat dianalisis faktor penyebab dari adanya disiplin kerja karyawan. Disiplin yang timbul dari dalam diri seorang karyawan karena telah memperoleh inspirasi dan semangat untuk melakukan aktivitas dengan perasaan senang hati dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, aktivitas yang telah dilakukan akan memberikan hasil yang berkualitas dan baik. Data pra-riset secara lebih rinci dapat diamati pada Tabel 1.1.

**Tabel 1 1 Hasil Data Pra Riset Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator Disiplin Kerja	Presentasi (%)	
		Ya	Tidak
1.	<b>Disiplin Kerja</b>		
	Apakah disiplin kerja berpengaruh dalam presensi karyawan?	85%	15%
	Apakah anda termasuk sering terlambat masuk kerja?	75%	25%

Sumber: Data oleh Peneliti (2024)

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti waktu pada masuk kerja, penggunaan peralatan, dan penggunaan perlengkapan kantor (Puspaningrum, Adji, dan Naning 2019). Menurut Sinambela dalam (Maniku R, Umama H, dan Huddin M 2019), “Disiplin kerja merupakan kapasitas seseorang untuk menjalankan tugas secara teratur, konsisten dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tanpa melanggar peraturan yang telah disepakati”. Seiring waktu yang berjalan, kedisiplinan sudah bukan menjadi prioritas utama dari sebagian orang. Beberapa karyawan yang ada di Indonesia memiliki kecenderungan untuk memberikan prioritas untuk urusan pribadi dan memilih untuk mengabaikan disiplin dari segi ketepatan waktu untuk hadir. Hal ini mungkin diperparah oleh lemahnya sistem penegakan disiplin kerja di beberapa perusahaan (CNN Indonesia)

Pada kenyataanya tidak hanya Negara Indonesia yang menghadapi tantangan ketepatan waktu dalam dunia kerja, Negara Brasil juga mengalami hal serupa. Untuk tidak memprioritaskan kedisiplinan waktu terlihat dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam bekerja dan dalam aktivitas

lainnya. Masyarakat Brasil cenderung lebih santai terkait masalah keterlambatan waktu (CNN Indonesia)

Salah satu penelitian yang meneliti mengenai disiplin kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Kasemen, Wolor, dan Marsofiyati 2023) yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Pada PT Voksel Electric Tbk”, Metode deskriptif kualitatif dipilih untuk digunakan pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan data pendukung lainnya. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT Voksel Electric Tbk. Kebaruan dari penelitian yang disusun oleh peneliti dibandingkan dengan peneliti sebelumnya terletak pada waktu, tempat dan fokus penelitian, dimana penelitian ini memusatkan pada analisis disiplin kerja terkait dengan presensi karyawan di Favehotel PGC Cililitan.

Maka dari itu, berdasar latar belakang serta permasalahan yang telah dipaparkan, disiplin kerja menarik untuk dijadikan objek penelitian. Dengan begitu, Peneliti tertarik dalam menganalisis lebih mendalam mengenai **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Favehotel PGC Cililitan”**.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan sebelumnya, terdapat beberapa pertanyaan yang timbul pada penelitian ini:

1. Bagaimana sistem pelaksanaan presensi karyawan pada Favehotel PGC Cililitan?

2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan?
3. Apa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan pada bagian sebelumnya, maka Peneliti dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pelaksanaan presensi karyawan pada Favehotel PGC Cililitan
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan
3. Untuk mengetahui apa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Favehotel PGC Cililitan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian mengenai analisis disiplin kerja karyawan di Favehotel PGC Cililitan diharapkan dapat bermanfaat dan dari segi teoritis maupun praktis sebagai berikut :

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan peran untuk perkembangan ilmu dan memperkaya teori wawasan mengenai disiplin

kerja karyawan, kemudian juga mampu menjadi bahan pembanding dan referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Secara Praktis

### a. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan mampu menambah pengetahuan dan memperluas pengalaman bagi penelitian terutama mengenai disiplin kerja yang berkaitan dengan presensi karyawan,

### b. Manfaat bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk bahan penelitian berikutnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa di masa mendatang.

### c. Manfaat bagi Intansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan perubahan disiplin kerja karyawan di Favehotel PGC Cililitan, sehingga karyawan menjadi lebih efektif dalam bekerja.