

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu akan meningkatkan nilai dari perusahaan itu sendiri. Kualitas dari seorang pegawai salah satunya dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya. Sebuah perusahaan selalu menginginkan untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dan dapat menunjang kemajuan perusahaan. Tetapi hal tersebut juga harus didukung dengan kepedulian perusahaan dalam memberikan apresiasi kepada pegawai agar terciptanya respon positif, serta lingkungan kerja yang dapat membuat pegawai merasa nyaman untuk berada didalam sebuah perusahaan.

Disiplin merupakan peraturan, tata tertib dan ketentuan yang harus dipatuhi, serta hal terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Agar tercapainya tujuan perusahaan, setiap pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, karena disiplin kerja pegawai dapat mencerminkan tanggung jawab dan bagaimana keseriusan seorang pegawai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

Fenomena rendahnya disiplin kerja pegawai terjadi di Direktorat SDM & Umum PT "S". Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha pelayaran yang menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang dan

muatan barang antar pulau. Rendahnya disiplin pegawai dapat terjadi karena berbagai faktor yang menimbulkan sikap negatif pada diri pegawai tersebut, seperti menurunnya disiplin kerja pegawai dan meningkatnya absensi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Peneliti kepada beberapa pegawai di Direktorat SDM & Umum PT “S” pada tanggal 28 November 2016. Data-data untuk mendukung penelitian ini berupa data jumlah seluruh pegawai, total pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang dari jam kantor yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Data-data tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”**

Bulan	Total Pegawai Mangkir	Persentase	Total Pegawai Telat Masuk	Persentase	Total Pegawai Cepat Pulang	Persentase
Mei	20	14,5 %	38	27,6 %	33	23,9 %
<b>Juni</b>	<b>108</b>	<b>78,3 %</b>	<b>47</b>	<b>34,5 %</b>	<b>37</b>	<b>26,9 %</b>
Juli	32	23,2 %	46	33,4 %	26	18,9 %
Agustus	39	28,3 %	38	27,6 %	23	16,7 %
September	21	15,3 %	27	19,6 %	14	10,2 %
Oktober	34	24,7 %	32	23,2 %	17	12,4 %

*Sumber : Data diolah Peneliti, 2016 dan 2017*

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa, total pegawai mangkir mengalami fluktuasi. Total persentase pada bulan (Mei yaitu 14,5%) pegawai yang meningkat menjadi (78,3% pada bulan Juni). Dan pada bulan (Juli mengalami penurunan menjadi 23,2%). Kemudian pada bulan Agustus mengalami peningkatan kembali sebesar 28,3%). Dan diikuti penurunan persentase pada bulan (September sebesar 15,3%) dan pada bulan (Oktober meningkat kembali menjadi 24,7%).

Diikuti dengan fluktuasi yang dialami oleh pegawai telat masuk pada bulan (Mei yaitu 27,6%), mengalami peningkatan menjadi (34,5% pada bulan Juni). Kemudian pada bulan (Juli, Agustus dan September mengalami penurunan persentase sebesar 33,4%, 27,6%, 19,6%). Dan mengalami kenaikan kembali sebesar (23,2% pada bulan Oktober).

Total pegawai cepat pulang mengalami fluktuasi pada bulan (Mei yaitu 23,9%) menjadi (26,9% pada bulan Juni). Kemudian pada bulan (Juli, Agustus dan September mengalami penurunan persentase sebesar 18,9%, 16,7%, 10,2%). Dan mengalami kenaikan kembali menjadi (12,4% pada bulan Oktober).

Berdasarkan penjelasan data diatas, terlihat bahwa persentase pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang tertinggi terjadi pada bulan Juni. Dimana pegawai yang melakukan (mangkir sebesar 78,3%), (telat masuk sebesar 34,5%) dan (cepat pulang sebesar 26,9%). Meningkatnya persentase tersebut diketahui terjadi karena bertepatan pada bulan suci ramadhan dan menjelang libur lebaran.

Sehingga banyak pegawai yang menggunakan hal tersebut sebagai alasan untuk tidak masuk bekerja, telat masuk dan cepat pulang, serta alasan untuk melebihkan libur cuti. Hal ini dapat mengindikasikan masih rendahnya tingkat disiplin pegawai, dimana seharusnya jumlah absensi pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang berada pada nilai 0 (nol).

Pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin tersebut akan mendapatkan pemotongan index prestasi. Misalnya, pada Direktorat SDM & Umum PT “S” index prestasi 1 bulan = 22 hari kerja, sebesar Rp.3.000.000. Pegawai yang melakukan mangkir kerja akan mendapatkan pemotongan index prestasi 1 hari sebesar Rp.137.000/hari. Sedangkan pegawai yang melakukan telat masuk (keterlambatan) akan mendapatkan pemotongan index prestasi sebesar 5% dari index prestasi pegawai perhari, yaitu setara dengan Rp.7.000/jam. Dengan demikian hal ini membuat para pegawai menjadi merasa kurang dengan apa yang mereka dapat, dan hal tersebut membuat rangsangan pegawai untuk mentaati peraturan menjadi semakin rendah.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja. Rendahnya disiplin pegawai juga terlihat dari banyaknya pegawai yang melebihi libur cuti, hal ini bisa terjadi karena disadari atau tidak oleh pegawai tersebut. Misalnya, perusahaan memberikan cuti selama 12 hari dalam 1 tahun untuk setiap masing-masing pegawai, bila cuti tersebut tidak digunakan maka akan hangus atau tidak bisa diakumulasikan ketahun berikutnya. Tetapi masih banyak pegawai yang melebihi cuti lebih dari 12 hari, dan hal tersebut masuk kedalam absensi mangkir bila tidak ada keterangan ataupun konfirmasi dari pegawai tersebut.

Dengan demikian terlihat bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai masih sangatlah tinggi di Direktorat SDM & Umum PT “S”. Untuk memperkuat data-data yang telah didapatkan dari perusahaan, berupa data absensi pegawai yang terlihat pada tabel 1.1. Peneliti juga melakukan Pra Riset penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi penyebab rendahnya disiplin kerja. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner Pra Riset penelitian yang berhubungan dengan entitas apa saja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Hasil dari Pra Riset penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Pra Riset**

Entitas	Jawaban		Persentase
	Ya	Tidak	
Apakah penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan Anda?	6	24	80%
Apakah kondisi dan suasana kerja di perusahaan sesuai dengan harapan Anda?	13	17	57%
Apakah budaya organisasi tempat Anda bekerja sesuai dengan harapan Anda?	18	12	40%
Apakah Anda sudah merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan?	19	11	37%
Apakah perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi Anda?	20	10	34%
Apakah Anda memiliki beban kerja yang mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan?	23	7	24%

*Sumber : Data diolah Peneliti, 2016 dan 2017*

Berdasarkan hasil dari Pra Riset penelitian terhadap 30 pegawai, dari total keseluruhan 138 pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Peneliti mendapatkan 2 variabel terkuat dari penyebab rendahnya Disiplin Kerja pegawai. Faktor pertama adalah Penghargaan/*Reward* dengan frekuensi jawaban sebesar 24 dan faktor kedua adalah Lingkungan Kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 17.

Hal tersebut terlihat bahwa penghargaan diduga menjadi salah satu faktor utama penyebab rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa penghargaan yang didapat oleh pegawai tidak sebanding dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dikarenakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan hanya satu tahun sekali, dan hanya satu orang dari 107 pegawai yang mendapatkannya. Penghargaan yang diberikan berupa bintang *reward* seperti pin atau bros, sertifikat dan uang penghargaan sebesar +/- Rp.1.700.000. Sehingga timbullah celah bagi pegawai untuk melakukan molor kerja seperti, menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan dan bermain *handphone* atau *gadget* saat jam kerja. Dengan demikian hal tersebut tidak merangsang pegawai untuk bekerja dengan giat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan oleh Peneliti, diketahui bahwa permasalahan lingkungan kerja non fisik terkait mengenai banyaknya pegawai yang sering terlambat untuk kembali ke kantor pada jam istirahat makan siang, membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tertunda. Jam istirahat makan siang yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB.

Tetapi karena faktor lingkungan yang tidak mendukung, membuat sebagian besar pegawai lainnya terdorong untuk terlambat kembali ke kantor. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pegawai tersebut kurang memanfaatkan waktu istirahatnya seefisien mungkin. Jika pegawai menggunakan jam kerjanya secara optimal, pasti pegawai lainnya pun segan atau enggan untuk mengikuti hal tersebut.

Kemudian terlihat pula dari adanya pegawai yang memiliki rasa individual, seperti memiliki sikap kurang peduli untuk membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan lebih banyak. Hal ini membuat kurangnya interaksi antar pegawai, sehingga berdampak terhadap hubungan sesama pegawai. Dengan demikian, maka terlihat jelas bahwa hubungan sesama pegawai tidak adanya timbul rasa saling membangun agar terciptanya dukungan untuk bekerja dengan giat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan yang juga mengganggu fokus kerja pegawai adalah dengan adanya orang-orang yang sering keluar masuk kantor tanpa keperluan yang jelas, seperti pedagang yang masuk kedalam kantor untuk menawarkan makanan. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan kurang kondusifnya suasana kerja dan menjadi terganggu akibat kurangnya keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena di perusahaan yang telah dijelaskan oleh Peneliti, ada dua faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai yaitu penghargaan/*reward* dan lingkungan kerja non fisik. Dengan demikian Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, Peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” dapat dilihat dari perilaku negatif pegawai, serta masih tingginya jumlah absensi pegawai yang melakukan mangkir kerja, telat masuk dan cepat pulang.
2. Banyaknya pegawai yang merasa tidak mendapatkan apresiasi ketika mereka sudah bekerja lebih, sehingga hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa penghargaan rendah pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
3. Tidak mendukungnya lingkungan kerja non fisik yang meliputi kondisi dan suasana kerja pada Direktorat SDM & Umum PT “S” dapat mempengaruhi fokus dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.



### **1.3 Pembatasan Masalah**

Batasan permasalahan dalam penelitian ini dibuat agar lebih berfokus dan terarah, sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Dengan keterbatasan yang dimiliki maka penelitian ini akan dibatasi pada pegawai tetap dan aktif bekerja di Direktorat SDM & Umum PT “S” dengan judul pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja yang dialami oleh pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?
4. Apakah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
4. Untuk mengetahui apakah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh Peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut, serta sebagai salah satu bahan penelitian dalam permasalahan yang sama atau terkait penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak :

a. Bagi PT “S”

Diharapkan dapat digunakan sebagai saran, pemikiran dan sumber informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan, memperbaiki sumber daya manusia dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perencanaan perusahaan.

b. Bagi Dunia Akademis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk proses bahan pembelajaran, pengaplikasian dan pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pembelajaran, memperluas ilmu, wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan pengembangan ide baru dalam penelitian selanjutnya.