

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan usaha. Salah satu konsekuensi yang paling terlihat adanya rivalitas dalam dunia usaha. Kompetisi yang ketat memaksa perusahaan untuk terus Menggagas perubahan serta mempertinggi mutu hasil produksi serta layanan demi mempertahankan relevansi dan keunggulan dalam persaingan di pasar global. Tentunya perusahaan berkomitmen untuk menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai proses untuk membangun bisnisnya, Maka dari itu, kemampuan dan mutu tenaga kerja sangat dibutuhkan di uji dan harus benar di arahkan untuk mencapai visi perusahaan (Dwanita Widodo et al., 2022).

Sumber daya atau modal yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tidak selalu menentukan seberapa baik mereka dapat mencapai target dan rencana mereka. Tidak cukup dengan teknologi canggih atau sarana dan prasarana yang kompleks. Sumber daya manusia perusahaan sebagian besar bergantung pada kemampuan dan keahlian mereka untuk mencapai target tersebut. Tingkat produksi, efisiensi, dan efektifitas sebagian besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau lembaga pada hakikatnya berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Unit manajemen profesional diperlukan

untuk mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan. Unit manajemen ini harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan setiap masalah yang terkait dengan tenaga kerja. Disiplin kerja yang tinggi diperlukan guna membangun suasana kerja yang mendukung kondusif, efektif, dan harmonis sehingga seluruh pegawai dapat menunaikan tugas serta tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi. Ini diperlukan Guna menyelaraskan tujuan serta kebutuhan organisasi dengan kepentingan dan harapan karyawan (Al & Indrasari, 2018).

Disiplin kerja karyawan di Indonesia merupakan elemen krusial dalam mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Disiplin ini merepresentasikan kepatuhan, regulasi, dan standar perusahaan, serta konsistensi dalam penyelesaian tugas. Tingkat disiplin bukan semata-mata menunjukkan integritas perseorangan, namun juga berkontribusi langsung terhadap efektivitas operasional dan pencapaian target organisasi. Seperti Penelitian oleh (Supriyanto et al., 2020) menyampaikan bahwa disiplin kerja berperan memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan di sektor swasta. Karyawan yang menjunjung tingkat disiplin tinggi cenderung menampilkan produktivitas yang lebih baik, hadir tepat waktu, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi fokus utama, karena hal ini mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan instruksi kerja yang ada di perusahaan dengan baik dan terarah (Prasetyo et al., 2023).

Pada sebuah kutipan media online (Liputan6.com) Disiplin merupakan komponen penting dalam kehidupan manusia, baik secara pribadi, sosial, maupun profesional. Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Dibutuhkan komitmen dan konsistensi untuk menerapkan disiplin; namun, dengan memahami tujuan dan manfaatnya, serta strategi yang tepat untuk menerapkannya, disiplin dapat menjadi alat yang sangat efektif. Disiplin mencerminkan sikap kesediaan individu untuk secara penuh menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab. Pada hakikatnya, sikap disiplin berakar dari prinsip dan nilai yang tertanam dalam diri seseorang. Hanya setelah karyawan bergabung dengan perusahaan, kedisiplinan mereka dapat dinilai. Menurut Sastrohadiwiry dalam (Wahyuni & Lubis, 2020), Disiplin dapat diartikan sebagai etika yang menunjukkan rasa hormat, disiplin, dan kepatuhan terhadap aturan yang diberlakukan, baik secara eksplisit maupun implisit. Selain itu, seseorang harus mampu menjalankan peraturan tersebut dan tidak ada penolakan untuk menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wahyuni & Lubis, 2020).

Menciptakan disiplin kerja yang baik dan memberikan motivasi yang tepat adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja baik dari lingkungan maupun kepribadian tersendiri karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin mencakup komitmen terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku, Kesungguhan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu, serta

dedikasi terhadap pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Maka demikian, untuk mendukung faktor tersebut, diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan proaktif. Mengawasi, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat berhasil mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Perlu diperhatikan bahwa sumber daya manusia adalah bagian penting dari mencapai tujuan perusahaan (Wardan et al., 2022). Selain itu, etos kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Etos kerja yang tinggi tercermin dari kemampuan karyawan untuk bekerja keras sekaligus cerdas, sehingga menciptakan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Dwinanda et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Safemax Indonesia yang merupakan sebuah perusahaan bergerak di bidang Proteksi Kebakaran. Perusahaan yang mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2013 yang memiliki adalah menyediakan layanan rekayasa, konstruksi, dan personalia yang inovatif, selaras dengan keunggulan teknis dan komitmen penuh terhadap kebutuhan klien, dengan penekanan khusus pada kualitas dan keselamatan. Dengan memiliki legalitas yang mempuni dan berokmitmen terhadap kualitas serta keselamatan dan terus berupaya memenuhi kebutuhan klien di berbagai sektor industri.

Berdasarkan hasil observasi, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung pada PT. Safemax Indonesia, peneliti menemukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan belum dilakukan secara optimal. Kondisi tersebut harus segera dibenahi agar permasalahan

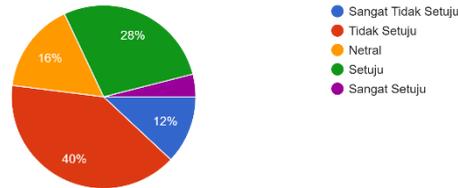
kedisiplinan tidak berkembang menjadi isu lain. Beberapa indikasi rendahnya disiplin kerja pada PT. Safemax Indonesia terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, kurangnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta rendahnya tingkat kepedulian terhadap tanggung jawab masing-masing. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi jam kerja, serta adanya kecenderungan untuk mengabaikan standar operasional perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini tidak terbatas pada dampaknya terhadap produktivitas kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, perlu diterapkan strategi yang tepat guna meningkatkan disiplin kerja, baik melalui penguatan kebijakan internal, pengawasan yang lebih ketat, maupun penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang lebih jelas. Dengan adanya perbaikan yang sistematis dan konsisten, diharapkan tingkat disiplin kerja karyawan PT. Safemax Indonesia dapat meningkat, sehingga mampu menghadirkan lingkungan kerja yang lebih profesional, produktif, dan kondusif.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara singkat kepada Karyawan PT. Safemax Indonesia yang menyebutkan adanya permasalahan terkait ketidaktepatan waktu kedatangan, kurangnya pengawasan langsung dari atasan, serta minimnya pemahaman karyawan mengenai aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Peneliti juga mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja karyawan dari manajer HRD Beliau menyampaikan bahwa perusahaan saat ini sedang memberikan perhatian lebih terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Menurutnya, permasalahan disiplin yang

terjadi di PT safemax indonesia lebih banyak berkaitan dengan tingkat kehadiran, di mana keterlambatan menjadi salah satu aspek utama yang menjadi fokus pada karyawan di *Head Office* dikarenakan berbagai faktor seperti jarak, Kurangnya Sanksi atau Insentif, Fleksibilitas Jam Kerja yang Tidak Jelas dan Kurangnya Kesadaran Disiplin Waktu. Selain itu, sistem absensi yang masih manual dengan menggunakan kertas dan tanda tangan setiap hari dinilai kurang efisien dan tidak *realtime*, karena memungkinkan karyawan untuk menandatangani absensi kapan saja serta minimnya pemahaman karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja. Untuk mengatasi hal ini, Untuk mengatasi permasalahan ini, divisi HRD telah menerapkan beberapa solusi, salah satunya adalah memberikan teguran kepada karyawan yang tidak disiplin serta merencanakan penerapan sistem absensi digital guna mempermudah proses pencatatan dan perekapan data kehadiran.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan pra-riset dengan mendistribusikan kuesioner kepada 25 karyawan PT. Safemax Indonesia. Tujuan dari pra-riset ini adalah untuk menggali pandangan para karyawan terkait disiplin kerja yang diterapkan perusahaan. Data yang diperoleh dari pra-riset ini digunakan untuk memperkuat validitas dan reliabilitas penelitian, serta memberikan gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap efektivitas penerapan disiplin kerja dalam mendukung produktivitas dan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil dari pra-riset tersebut telah peneliti menyatakan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Apakah Anda merasa aturan dan kebijakan disiplin perusahaan sudah jelas dan mudah dipahami.
25 jawaban

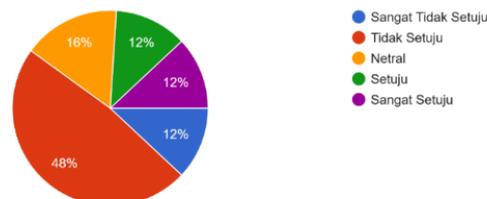


Gambar 1.1 Hasil Pra Riset Kebijakan Disiplin Kerja

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan diagram di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa aturan dan kebijakan disiplin perusahaan belum jelas dan mudah dipahami. Hal ini ditunjukkan oleh 40% responden yang menjawab “Tidak Setuju” dan 12% “Sangat Tidak Setuju”, sehingga total sebanyak 52% responden merasa kebijakan disiplin kerja belum Jelas dan sulit di pahami. Sementara itu, 28% responden menyatakan “Setuju” dan 4% “Sangat Setuju”, sehingga total 32% responden merasa kebijakan tersebut sudah jelas. Sisanya, sebanyak 16% berada pada posisi “Netral”. Jumlah responden dalam survei ini adalah 25 karyawan PT Safemax Indonesia.

Disiplin kerja di perusahaan telah dilaksanakan dengan efisien dalam mendukung pencapaian target perusahaan.
25 jawaban



Gambar 1.2 Hasil Pra Riset disiplin kerja telah di efisien

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset terhadap 25 responden, diperoleh data bahwa 12% menjawab “Sangat Setuju”, 12% “Setuju”, 16% bersikap “Netral”, 48% menyatakan “Tidak Setuju”, dan 12% lainnya “Sangat Tidak Setuju” terkait dengan pernyataan bahwa disiplin kerja telah diterapkan secara efisien. Dari data pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi banyak yang belum setuju bahwa Disiplin kerja telah dilaksanakan dengan efisien. Hasil pra riset ini 60% responden menganggap disiplin kerja pada perusahaan belum efisien, 16% Menjawab Netral dan sisanya 24% responden merasa sudah efisien dan mencapai target perusahaan.

Responden secara umum menyatakan bahwa penerapan kebijakan disiplin kerja di PT Safemax Indonesia masih belum sepenuhnya berjalan efektif. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa aturan dan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin belum disosialisasikan secara menyeluruh, sehingga menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaannya. Hal ini tercermin dari mayoritas responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan bahwa kebijakan disiplin telah jelas dan mudah dipahami.

Temuan ini menjadi indikasi awal bahwa perlu adanya pengkajian lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan di perusahaan. Untuk memperkuat temuan ini, peneliti meninjau sejumlah penelitian terdahulu. Kajian tentang disiplin kerja memang telah banyak dikembangkan, namun setiap penelitian memiliki kekhasan tersendiri, baik dalam hal objek yang diteliti, metode yang diterapkan, maupun teknik

pengumpulan datanya. seperti penelitian terhadulu terkait disiplin kerja yang dilakukan (Dwinanda et al., 2023) Penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*” ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan menggunakan tehnik Slovin, yang menghasilkan 90 responden sebagai sampel. Data hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan etos kerja Menunjukkan korelasi positif yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Sementara itu, kebaharuan peneliti ini mengulas permasalahan Disiplin kerja pada PT. Safemax Indonesia dengan metode penelitian kualitatif menggunakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi penelitian sebelumnya. Berdasarkan penjelasan dan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti merasa tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja karyawan di perusahaan terkait. Hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan membentuk karyawan yang berkualitas. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui sejauh mana tingkat kedisiplinan karyawan di PT Safemax Indonesia, dan menetapkan

judul penelitian: **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Safemax Indonesia.**



B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada, pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja karyawan pada PT Safemax Indonesia?
2. Apa saja Faktor-Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Safemax Indonesia?
3. Apa Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Safemax Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Disiplin Kerja Karyawan di PT. Safemax Indonesia.
2. Menganalisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Safemax Indonesia.
3. Menganalisis Tantangan Disiplin kerja Karyawan di PT. Safemax Indonesia.

B. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada aspek disiplin kerja Pada PT

Safemax Indonesia. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi mahasiswa maupun peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar atau acuan bagi suatu instansi yang ingin mengevaluasi dan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, instansi atau perusahaan terkait dapat menganalisis langkah-langkah yang tepat untuk untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif.

a. Bagi PT Safemax Indonesia

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan untuk bahan pertimbangan perbaikan mengenai Disiplin Kerja Karyawan pada PT Safemax Indonesia.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian dan menambah wawasan pengetahuan khususnya program studi Diploma-IV Administrasi Perkantoran Digital.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan ataupun wawasan bagi peneliti Terkait Disiplin Kerja yang baik dan benar. Dengan adanya penelitian permasalahan ini peneliti mendapatkan referensi dan sebagai bahan pembelajaran di masa depan.