

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan usaha mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Sebagai pelaku usaha, perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai agar dapat bersaing dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting yang perlu diperhatikan dalam kelangsungan kegiatan berorganisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak sumber daya lainnya dalam menjalankan roda organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada dilingkungan kerjanya.

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan

prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Hasibuan (2008 : 194). Disiplin tidak hanya dilihat dari karyawannya saja tetapi dari pemimpinnya juga, karena dengan pemimpin yang dapat mematuhi peraturan perusahaan baik, maka karyawannya juga akan taat pada peraturan perusahaan.

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan dan norma yang harus ditaati karyawan, dengan kedisiplinan diharapkan karyawan dapat bekerja seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting, karena pentingnya sebuah kinerja perlu mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pemimpin perusahaan yang bertujuan untuk memberikan contoh kepada bawahan dengan demikian suatu kinerja karyawan akan meningkat. Kedisiplinan para karyawan tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan organisasi maupun individu. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja yang dihasilkan selalu meningkat. Sebagai seorang karyawan, maka sudah sepatutnya memiliki standar kualifikasi dan kuantifikasi dalam memenuhi tanggung jawabnya menyelesaikan tugasnya. Kinerja menurut **Wibowo (2010 : 4)** mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

PT Citra Karya Jabar Tol (CKJT) ini adalah badan usaha jalan tol swasta yang merupakan anak perusahaan dari PT. Citra Marga Nushapala Persada (CMNP) yang beralamat di Jl. Yos Sudarso kav 28 Jakarta . selain PT. Citra Karya Jabar Tol (CKJT), PT. Citra Marga Nushapala (cmnp) juga memiliki anak perusahaan badan usaha jalan tol lain nya yang terdiri dari PT. Citra Waspphutowa (CW) yang menghubungkan antara ruas tol depok - antasari, PT. Citra Magra Lintas

Jabar (CMLJ) yang menghubungkan antara ruas tol soreang - pasirkoja, dan PT. Citra Margatama Surabaya (CMS) yang menghubungkan antara ruas tol simpang susun waru - bandara juanda surabaya. PT Citra Karya Jabar Tol merupakan badan usaha jalan tol (BUJT) yang memiliki hak pengusahaan jalan tol untuk ruas Cileunyi - Sumedang - Dawuan (Cisumdawu) di Jawa Barat dengan masa konsesi 40 tahun (2017-2057). Tol Cisumdawu ini memiliki ruas sepanjang 62 Kilo meter dari Cileunyi hingga Ujung jaya / Dawuan dan juga memiliki terowongan kembar yang memiliki masing masing panjang terowongan 472 meter , dengan adanya jalan Tol Cisumdawu ini sangat membantu untuk efektifitas dan efisien waktu yang bisa menghubungkan antara kota Bandung, Sumedang hingga Cirebon dan Majalengka, dan juga sangat mempermudah untuk akses ke Bandara Internasional Kertajati.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, hal tersebut dapat dilihat indikator X-Y sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Kurang maksimalnya kinerja karyawan maka permasalahan yang sering terjadi pada karyawan PT.Citra Karya Jabar Tol berkaitan dengan kinerja karyawan masih adanya pelanggaran-pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan. Fenomena yang mencerminkan adanya pelanggaran yaitu ketepatan waktu pada PT.Citra Karya Jabar Tol.

Tabel 1. 1
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Lalu Lintas
PT.Citra Karya Jabar 2023

Kriteria Ketepatan Waktu	Jumlah Karyawan	Frekuensi	Presentase
Tidak mengikuti apel	66	20	30%
Datang Terlambat	66	33	50%
Pulang sebelum waktunya	66	13	20%
Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	66	26	40%
Tidak masuk kerja tanpa keterangan	66	13	20%

Sumber: PT.Citra Karya Jabar Tol

Hasil tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat ketepatan waktu kerja pada tahun 2022 yang masih belum optimal, bahkan untuk indikator datang terlambat mencapai 50% dari jumlah karyawan 66 orang sehingga karyawan yang datang terlambat sebanyak 33 orang sedangkan pergi tanpa keterangan saat jam kerja 40% dari jumlah karyawan 66 orang sehingga karyawan pergi tanpa keterangan saat jam kerja sebanyak 26 orang. Pada tahun 2022 tidak sedikit terjadinya pelanggaran kedisiplinan waktu bahkan terkadang meningkat setiap tahunnya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan. Itu sebabnya perusahaan perlu memperhatikan kembali faktor-faktor apa saja yang terkait beban kerja karyawan.

2. Kualitas Kerja

Tabel 1. 2
Bagian Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol
Data diambil dari bulan Juni-November 2023

No	Divisi Pelayanan Lalu Lintas	Frekuensi	Pencapaian Target
1	Patroli	40	60%%
2	Derek	35	53%
3	Ambulance	25	37%
4	Rescue	20	30%

Sumber : Data Internal Instansi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kualitas kinerja pegawai Divisi pelayanan Lalu Lintas dari bulan Juni sampai November 2023 terlihat yang masih kurang dari pencapaian target yaitu pada Rescue 30%.Data diatas menunjukkan bahwa terdapat fluktuatif hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dalam pengerjannya tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan atau kurang dari yang diharapkan. Tidak stabil dan tidak tercapainya target disebabkan oleh kurangnya tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak pada kinerja sumber daya manusia.

Permasalahan tersebut disebabkan oleh masih rendahnya kedisiplinan karyawan pada PT.Citra Karya Jabar Tol antara lain :

1. Kehadiran

Kurangnya kesadaran karyawan akan ketepatan waktu masuk jam kerja hal ini terlihat dari beberapa karyawan masih terlihat masuk kerja melebihi jam yang telah ditentukan yaitu pada pukul 06.00 WIB namun

masih saja ada karyawan yang datang pukul 06.30 WIB dan pulang sebelum jam 18.00 WIB dengan berbagai alasan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan kerja sebagai contoh beberapa karyawan terlihat tidur saat jam kerja, dan berleha leha sambil bermain gadget. terutama karyawan bagian lapangan sering membeli makan ataupun ngopi padahal waktu masih berada pada jam kerja. Secara garis besar permasalahan pada perusahaan ini berada pada kualitas kinerja yang perlu ditingkatkan dan juga pengawasan kerja yang belum efisien.

Maka, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol Sumedang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pada objek Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol?
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra karya Jabar Tol?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol?

5. Bagaimana hambatan yang dihadapi dan usulan-usulan untuk mengatasi hambatan Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol dalam melaksanakan disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran umum pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol
2. Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol
3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan Lalu Lintas PT.Citra Karya Jabar Tol
5. Mengetahui hambatan yang dihadapi dan usulan-usulan untuk mengetahui hambatan saat menerapkan disiplin kerja

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan data dan informasi yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Kegunaan Teoritis
 1. Bagi peneliti

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya pelaksanaan disiplin terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dari penelitian ini diharapkan bermanfaat dan diharapkan menjadi sebuah masukan untuk Citra Karya Jabar Tol, dalam menerapkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum maksimal.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Umum

Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan informasi mengenai pentingnya disiplin kerja pada setiap individu karyawan yang bekerja di perusahaan yang belum maksimal dalam menerapkan kinerja karyawan yang semestinya memiliki jiwa kerja yang tangguh dalam membawa citra perusahaan yang baik pada masyarakat.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Citra Karya Jabar Tol Sumedang yang beralamat di Mekarjaya, Kec.Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang,Jawa Barat.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian ini untuk mengumpulkan data, mengolah data, sampai pelaporan data dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan September 2023 sampai dengan Februari 2024.

Tabel 1. 3
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	KETERANGAN	TAHUN																							
		Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penjajakan																								
2	Studi Kepustakaan																								
3	Pengajuan Judul																								
4	Penyusunan Usulan																								
5	Seminar Usulan Penelitian																								
1	Pengumpulan Data																								
	a. Dokumentasi																								
	b. Wawancara																								
	c. Observasi																								
	d. Studi Kepustakaan																								
2	Pengolahan Data																								
3	Analisis Data																								
1	Pembuatan Laporan																								
2	Perbaikan Laporan																								
3	Sidang Skripsi																								