

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan sering mengalami permasalahan pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tuntutan zaman. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berhasilnya sebuah perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan organisasi dalam bidang sumber daya manusia yaitu mengharapkan agar sumber daya manusia bisa bekerja sesuai dengan dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 64 Tahun 2012 tentang sumber daya manusia menyatakan bahwa :

“Sistem manajemen sumber daya manusia pada ombudsman adalah sistem yang digunakan untuk mengelola fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada ombudsman berdasarkan kompetensi dan kinerja dalam pelaksanaan fungsi, tugas dan kewenangan, guna mendukung pencapaian tujuan ombudsman”.

Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu perusahaan membutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai sikap disiplin yang

baik, maka diharapkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mencapai tujuan yang di inginkan. Kedisiplinan karyawan dapat di tingkatkan dengan melakukan upaya-upaya yang dapat menciptakan kedisiplinan guna keberhasilan mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya tersebut dapat di lakukan dengan membuat peraturan yang sangat di perlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hukuman juga sangat di perlukan dalam kedisiplinan karyawan, untuk mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan salah satunya adalah tingkat pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan ini dianalisis guna dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Tingkat pendidikan yang semakin tinggi diharapkan semakin baik pula disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisa yang di miliki pada akhirnya akan mampu memecahkan masalah yang di hadapinya. Pendidikan dengan kata lain merupakan prasyarat bagi kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugasnya.

Kedisiplinan karyawan di pengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi tingkat kedisiplinannya. Kedisiplinan seseorang akan dapat berbeda-beda dengan orang

lain, agar kedisiplinan dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kedisiplinan karyawan sesuai dengan yang di harapkan perusahaan. Salah satu faktor pendorongnya adalah tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku sehari-hari.

Pendidikan dapat menggambarkan besarnya pengaruh sikap dan perilaku dalam perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasinya dalam mengerjakan aktivitas. Pendidikan merupakan salah satu kekuatan sosial yang ikut di bentuk dan membentuk masa depan manusia dengan sendirinya sehingga pendidikan juga ikut berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan. Menurut Fattah (Yuyun:2009) “Pendidikan tidak hanya di pandang sebagai sarana untuk persiapan hidup yang datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang dialami individu dalam perkembangannya menuju tingkat kedewasaan”. Pengertian tersebut menggambarkan pendidikan bukan hanya mempersiapkan masa depan agar lebih cerah saja, melainkan untuk membantu setiap individu mengembangkan faktor psikisnya untuk menuju kedewasaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah masa kerja karyawan. Masa kerja dihitung dari tanggal masuknya pekerja sesuai jenis status, baik tetap maupun tidak tetap dalam perjanjian kerja. Menurut Nitisemito (Arini,2011) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan ketrampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan maupun keberhasilan, karena kemampuan seseorang tidak dapat datang dengan tiba-tiba namun di perlukan pendidikan dan pengalaman. Durasi masa kerja yang lama akan membentuk pola kerja yang kreatif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Sehingga karyawan yang sudah lama bekerja atau tua akan lebih berpengalaman dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Tidak dapat di pungkiri bahwa perusahaan sangat membutuhkan peran tenaga kerja yang berkompeten di bidangnya meskipun saat ini teknologi pengganti tenaga manusia semakin canggih. Hal ini di karenakan manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, sebab manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja yang efektif dan efisien merupakan salah satu kunci menuju ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan atau peraturan perusahaan sebagai penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan agar usaha dapat berjalan dalam waktu jangka panjang.

Tabel 1.1  
Realita Kedisiplinan Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan Yang Absen	Peningkatan/Penurunan
Januari	11	-
Februari	13	2
Maret	17	5
April	14	(3)
Mei	18	4
Juni	24	6
Juli	31	7
Agustus	22	(9)

September	18	(4)
Oktober	26	8
November	29	3
Desember	34	5

Sumber: PT. Stars International Surabaya, Tahun 2012

Dari data tabel dapat diketahui bahwa pada tahun 2012 menunjukkan adanya kecenderungan peningkatan jumlah karyawan yang absen. Karyawan yang absen tidak masuk paling banyak terjadi pada bulan Agustus yaitu 9 orang. Kenyataan tersebut mengidentifikasikan bahwa selama ini terjadi penurunan tingkat kedisiplinan para karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan bagian pengolahan PTP Nusantara IX Kerjoarum karena masih banyak karyawan yang kurang mengedepankan kedisiplinan, masih banyak yang belum mentaati ketentuan yang diwajibkan oleh perusahaan. PTP Nusantara IX Kerjoarum memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup besar, yang terdiri dari jenis kelamin yang berbeda dengan tingkat pendidikan yang bervariasi maupun umur yang berbeda-beda serta masa kerja yang tidak sama. Tingkat pendidikan yang tinggi dan masa kerja yang lama belum menjadi jaminan bahwa karyawan dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Perusahaan harus selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektifitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA IX KERJOARUM KARANGANYAR”

#### B. Identifikasi masalah

Faktor-faktor dari kedisiplinan sangat banyak di antaranya adalah kepuasan kerja, pendidikan organisasional, tingkat pendidikan, kepemimpinan, masa kerja, keamanan, keselamatan kerja, budaya Organisasi. Berdasarkan

faktor-faktor yang telah di paparkan, yang diambil oleh penulis sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan sebagai X1 dan masa kerja karyawan sebagai X2 pada PTP Nusantara IX Kerjoarum.

#### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar masalah yang diteliti tidak meluas, maka perlu pembatasan masalah. Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian lebih terarah dan dapat dikaji lebih mendalam.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan bagian produksi pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
2. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
3. Masa kerja yang dimaksud adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.
4. Kedisiplinan yang dimaksud adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan karyawan PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar?
2. Adakah pengaruh masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar?
3. Adakah pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar?

#### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
2. Pengaruh masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.

#### F. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan bahan acuan dalam penelitian-penelitian lainnya.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan dan dasar pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan terutama dalam mempertimbangkan tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang dapat mencerminkan kedisiplinan sehingga dapat tercapai kedisiplinan kerja yang optimal bagi PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.

###### b. Bagi Penulis

Memperoleh wawasan dalam bidang bisnis serta mengetahui lebih mendalam tentang tingkat pendidikan dan masa kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Bahan kajian bagi manajemen dalam upaya pengembangan perusahaan di masa yang akan datang, serta memberikan informasi tentang PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.

d. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Di harapkan dapat menambah koleksi perpustakaan yang dapat digunakan sebagai bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.