

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting di dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. SDM berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan semua aspek organisasi (Dyanti, 2020). Selain itu, SDM juga berperan sebagai pengelola kegiatan di sebuah perusahaan guna menjalankan tugas di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dimaksud merupakan karyawan yang diwajibkan untuk dapat mendorong diri mereka sendiri untuk mendominasi sesuai tugas dan kapasitas mereka (Purba *et al.*, 2023). Dalam hal ini, disiplin menjadi faktor penting untuk memastikan pelaksanaan tugas yang optimal. Ketika kedisiplinan semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan relatif meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Menurut Handoko (2018) disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi, kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda agar tidak terjadi pelanggaran. Sehingga, karyawan harus mengikuti aturan-aturan atau standar yang sudah ditentukan perusahaan tersebut. Dengan adanya standar organisasi dan aturan-aturan yang sudah ditentukan, hal ini dapat membuat karyawan lebih peduli dengan standar yang sudah ditentukan. Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan

yang ada didalam organisasi. Salah satu perusahaan yang mengedepankan disiplin karyawan adalah Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) Medan.

Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) di Kota Medan merupakan lembaga yang memiliki tugas utama mengawasi peredaran obat dan pangan di Indonesia. BPOM berperan penting dalam melakukan pengawasan terhadap obat, bahenean obat, narkotika, psikotropika, prekursor, zat adiktif, obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetika, dan pangan olahan.

Sebagai bagian dari tugasnya, BPOM juga melakukan pengujian terhadap produk yang beredar di masyarakat untuk memastikan kelayakan, keamanan, dan mutu produk. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001, BPOM diberi amanat untuk melakukan pengawasan terhadap keamanan, kandungan gizi, dan mutu produk yang beredar di dalam negeri. Namun, untuk menjalankan tugasnya dengan baik, BBPOM Medan harus memiliki tingkat disiplin yang baik, yang dapat dipantau melalui data absensi pegawai sebagai indikator kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Hustia, 2020).

Tabel 1. 1

Data Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Telat/Pulang Cepat
1	Januari	20 Karyawan	21,6 Jam
2	Februari	19 Karyawan	12,5 Jam
3	Maret	11 Karyawan	14,2 Jam
4	April	12 Karyawan	15,2 Jam
5	Mei	21 Karyawan	34,6 jam
6	Juni	15 Karyawan	36,6 jam
7	Juli	20 Karyawan	85,2 jam
8	Agustus	22 Karyawan	16,5 jam
9	September	34 Karyawan	46,0 jam

Sumber : BPOM MEDAN 2024

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap bagian HRD BPOM, bahwasanya diketahui disiplin kerja karyawan di BPOM belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dibuktikan dengan tingginya angka keterlambatan karyawan yang menunjukkan tren fluktuatif namun cenderung meningkat. Data menunjukkan peningkatan signifikan dari awal tahun hingga September 2024, dimana jumlah karyawan yang terlambat meningkat dari 20 karyawan di bulan Januari menjadi 34 karyawan di bulan September. Kondisi paling mengkhawatirkan terjadi pada bulan Juli 2024 dengan total keterlambatan mencapai 85,2 jam, yang merupakan angka tertinggi dalam periode tersebut. Selain itu, terjadi lonjakan jumlah karyawan yang terlambat pada bulan September yang mencapai 34 karyawan dengan total 46,0 jam keterlambatan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam kedisiplinan kerja karyawan yang perlu segera ditangani oleh manajemen BPOM Medan.

Maka dari itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai salah satunya yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Putra & Ap, 2020). Untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik, perlu adanya lingkungan kerja yang baik juga. Sehingga perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat mendukung keberlangsungan aktivitas pekerja sehari-hari. Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja adalah lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan kerja yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik,

dan lain-lain (Wangi *et al.*, 2020). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik di kalangan pegawai.

Berdasarkan penelitian (Putra *et al.*, 2020) pada pegawai Kantor Camat Lambitu, Kabupaten Bima, kondisi lingkungan kerja di kantor tersebut masih membutuhkan perbaikan, misalnya sistem ventilasi dan pendingin ruangan yang sering tidak berfungsi, tata ruang kerja yang monoton, serta suasana kerja yang dianggap kurang nyaman. Sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, maka kedisiplinan kerja pegawai akan meningkat.

Menurut Penelitian (Godefridus *et al.*, 2024) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngada mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik, seperti ventilasi udara, suhu ruangan, tata letak ruang, dan kebisingan, memiliki pengaruh signifikan sebesar 65% dipadukan dengan motivasi terhadap tingkat disiplin kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu penentu utama dalam membentuk kepatuhan pegawai terhadap jadwal kerja dan peraturan yang berlaku. Maka dari itu saya tertarik memberikan pra survei terkait lingkungan kerja fisik BBPOM di kota Medan.

Tabel 1. 2

Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik BBPOM kota Medan

Variabel	PERTANYAAN	PENILAIAN	
		YA	TIDAK
Lingkungan kerja Fisik (X1)	1. Apakah fasilitas kerja (meja, kursi, pencahayaan, dan ventilasi) di kantor sudah nyaman untuk digunakan?	39,2%	60,8%
	2. Apakah Ruang Kerja anda mendukung kenyamanan anda	42,2%	57,8%
	3. Apakah ruang kerja Anda tidak ramai dan mendukung konsentrasi saat bekerja?	55,9%	44,1%
	4. Apakah suhu ruangan di tempat kerja (AC atau ventilasi) selalu terasa nyaman bagi Anda?	44,1%	55,9%
	5. Apakah fasilitas keselamatan kerja (alat pemadam kebakaran, jalur evakuasi, dan APD jika diperlukan) tersedia dan dalam kondisi baik?	54,8%	45,2%

Sumber: Pra Survei BBPOM Medan

Berdasarkan hasil survei lingkungan kerja fisik di BBPOM Medan, Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BBPOM Medan masih merasa fasilitas kerja, tata ruang, dan suhu ruangan kurang nyaman, yang berpotensi memengaruhi produktivitas. Meskipun sebagian besar pegawai menilai ruang kerja cukup kondusif, masih ada yang merasa terganggu oleh tingkat keramaian.

Fenomena ini relevan dengan wawancara saya di BPOM, di mana permasalahan lingkungan kerja fisik masih sering terjadi. Beberapa pegawai tidak memiliki ruang kerja tetap meskipun pekerjaan mereka memerlukan fasilitas komputer yang memadai. Selain itu, meja kerja yang sudah usang, pendingin udara (AC) yang tidak optimal di beberapa ruangan, serta kapasitas kantin yang terbatas pada jam istirahat menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketika terjadi pemadaman listrik, blankspot sinyal telepon seluler menambah kesulitan, sehingga pekerjaan menjadi terganggu. Ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik ini dapat

mengakibatkan pegawai merasa kurang termotivasi untuk hadir tepat waktu dan memicu kecenderungan untuk pulang lebih cepat dari jadwal yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan pentingnya lingkungan kerja fisik dalam membentuk tingkat disiplin kerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian sebelumnya.

Sesuai pernyataan diatas, penulis melakukan studi terdahulu dan mendapatkan penelitian yang dilakukan oleh Herawati *et al.* (2019) menunjukkan bahwa dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT RPJ. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Putra & Aprianti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Putri (2021), diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Selain Lingkungan kerja, salah satu faktor untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode pemberian kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka (Bagu *et al.*, 2022).

Berdasarkan penelitian Ismail Hajiali *et al.* (2022) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja, yang tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan jadwal kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat mendorong

kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan. Penelitian serupa juga dilakukan (Mela Aryani *et al.* 2021), masih kurangnya tingkat kepuasan pegawai akan kompensasi dengan beban kerja yang mereka lakukan. Ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan sekitar 40% terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang memadai berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk memahami bagaimana kondisi ini berlaku di BBPOM Medan, dilakukan prasurevei guna mengidentifikasi persepsi pegawai terhadap kompensasi yang diterima serta dampaknya terhadap kedisiplinan kerja.

Tabel 1. 3
Pra Survey Kompensasi BBPOM kota Medan

Variabel	PERTANYAAN	PENILAIAN	
		YA	TIDAK
Kompensasi (X2)	1. Apakah kompensasi yang Anda terima memotivasi Anda untuk lebih disiplin dalam bekerja?	43,2%	56,8%
	2. Apakah Anda tetap disiplin dalam bekerja meskipun tanpa adanya insentif tambahan di luar kompensasi yang sudah ditetapkan?	38,2%	61,8%
	3. Apakah Anda selalu datang tepat waktu dan mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan?	55,9%	44,1%
	4. Apakah Anda merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan Anda?	44,1%	55,9%
	5. Apakah menurut Anda, selain kompensasi finansial, penghargaan non-finansial (seperti apresiasi dan pengakuan) dapat meningkatkan disiplin kerja?	62,1%	37,9%

Sumber: Pra Survei BBPOM Medan

Hasil prasurevei menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa kompensasi yang diterima belum cukup memotivasi disiplin kerja. Meskipun sebagian besar pegawai tetap hadir tepat waktu, namun masih banyak pegawai yang belum hadir

tepat waktu. Hal ini menunjukkan perlunya strategi tambahan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

Fenomena ini sejalan dengan kondisi di BPOM Medan, dalam observasi saya di mana tingkat kepuasan kompensasi terkhusus tunjangan kinerja masih tergolong rendah. Ketidakpuasan ini semakin diperburuk oleh wacana kenaikan gaji yang hingga kini belum terealisasi oleh pemerintah pusat. Lebih jauh lagi, Berdasarkan Peraturan BPOM No. 35 Tahun 2018, tunjangan kinerja penuh hanya diberikan kepada karyawan yang hadir tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, karena ketika kompensasi dianggap kurang memadai, karyawan cenderung kurang termotivasi untuk mematuhi aturan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kedisiplinan.

Dari fenomena diatas penulis tertarik melakukan studi terdahulu, terdapat perbedaan hasil yang ditemukan pada beberapa penelitian sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Bagu *et al.* (2022) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan menurut penelitian Sultoni & Rismawati (2022) ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan adanya fenomena terkait disiplin kerja pada BPOM Medan, celah penelitian dan inkonsistensi dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, sehingga membuat penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPOM Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) MEDAN sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan di BPOM Medan belum optimal, terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Masih banyak karyawan yang sering terlambat dan pulang lebih cepat.
2. Lingkungan kerja fisik pada BPOM Medan menunjukkan beberapa permasalahan yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan.
3. Kompensasi yang diterapkan di BPOM Medan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan dan juga diperkuat dengan peraturan BPOM terkait pemberian tunjangan kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dan tidak terarah, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada topik "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BPOM) MEDAN".

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada BPOM Medan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada BPOM Medan?

3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada BPOM Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan pada BPOM Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BPOM Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BPOM Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini, baik untuk peneliti sendiri, instansi, Universitas Negeri Medan, maupun pembaca secara umum. Berikut manfaat yang diharapkan:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat dalam memperluas wawasan serta perspektif peneliti dalam menghadapi dan menyikapi permasalahan di lembaga pemerintahan, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan peneliti dalam menganalisis isu-isu manajerial di lembaga pemerintahan.

2. Bagi BPOM Medan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi bagi BPOM Medan dan memberikan masukan konkret kepada manajemen dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik dan sistem kompensasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu BPOM Medan dalam mengidentifikasi masalah yang terkait dengan disiplin kerja karyawan tetap, serta menerapkan solusi yang lebih efektif untuk mencapai target kerja yang diinginkan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah literatur di perpustakaan universitas dan menjadi referensi akademik yang berharga bagi mahasiswa dan dosen dalam memahami penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan kurikulum dan penelitian lanjutan di bidang yang sama.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik membahas topik serupa atau variabel-variabel terkait, seperti lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini juga dapat memberikan perspektif yang lebih luas mengenai penerapan konsep manajemen di lembaga pemerintahan, khususnya di bidang pengawasan obat dan makanan.