

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi pada perusahaan segari yang berhubungan dengan disiplin kerja keryawan diantaranya adalah masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang ditentukan perusahaan, banyak karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang diberikan perusahaan.

Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor sumber daya yang lain.

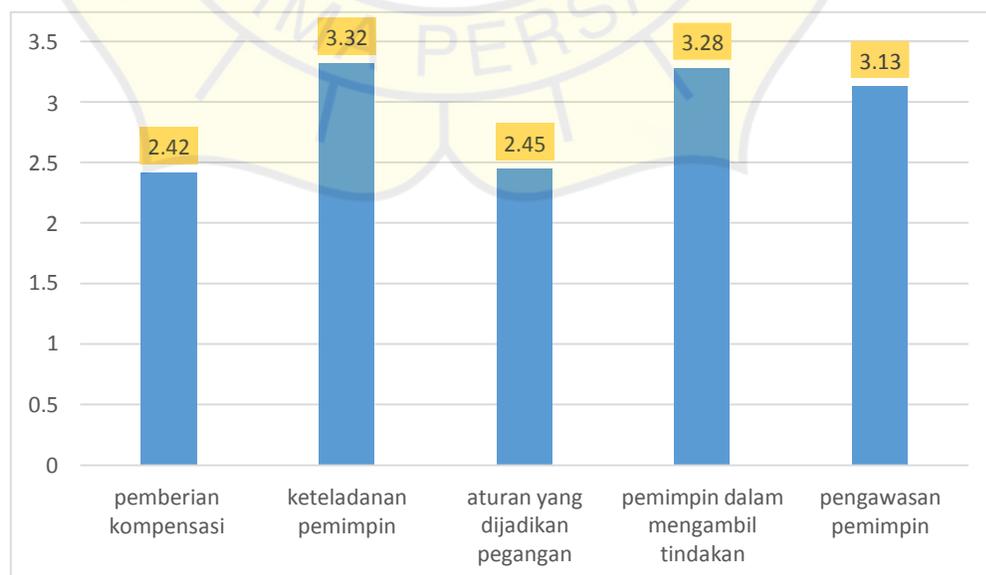
Menurut Sutrisno (2016:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat waktu atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah panfsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk bertujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari sikap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Segari merupakan salah satu supermarket online yang sedang berkembang saat ini. Selain itu segari telah memiliki banyak pelanggan dan berbagai cabang di seluruh Indonesia, saya melakukan penelitian bertempat dikantor cabang Segari area Rawamangun. PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) beroperasi unruk menyuplai bahan baku pangan kebutuhan rumah tangga seperti sayuran, buah, daging, dan bahan pokok ke customer. Segari saat ini memasarkan produk menggunakan sistem kemitraan dimana mitra membantu dari pemasaran dan segi pengiriman akhir. Saat ini, sudah tegabung ribuan Mitra Segari yang mendapatkan komisi jutaan rupiah per bulannya.

Perlunya diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI), karena berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) menggambarkan permasalahan disiplin kerja.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian pendahuluan untuk mendukung gambaran permasalahan disiplin kerja terhadap 16 orang sebagai responden, maka diperoleh hasil yang dijelaskan melalui gambar 1.1



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Disiplin
Kerja PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)

Berdasarkan grafik 1.1 menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam organisasi dan karyawan dengan pemberian kompensasi rata-rata 2,42 yang dari interpretasi pada tabel 3.4 artinya memiliki faktor yang rendah, keteladanan pimpinan dalam perusahaan dengan rata-rata sebesar 3,32 artinya sangat tinggi, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dengan rata-rata 2,45 artinya rendah, pimpinan dalam mengambil tindakan dengan rata-rata 3,28 artinya tinggi, pengawasan pimpinan dengan rata-rata 3,31 yang artinya sangat tinggi, kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dengan rata-rata 3,13 artinya tinggi.

Selanjutnya penulis juga melakukan penyebaran kuesioner mengenai dimensi disiplin kerja untuk mengukur sejauh mana disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Faktor Disiplin Kerja
Karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa taat terhadap aturan waktu nilai rata-rata sebesar 2,94 artinya mempunyai faktor yang tinggi, taat terhadap aturan perusahaan mendapatkan nilai rata-rata 2,88 artinya tinggi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan mendapat nilai rata-rata 2,34 yang artinya rendah diantara 4 dimensi tersebut, taat terhadap aturan lainnya mendapat nilai rata-rata 2,69 yang artinya tinggi.

Berdasarkan uraian diatas menjadi penyebab pemicu dalam disiplin kerja adalah aturan perusahaan rata-rata 2,27 menjadikan faktor terendah di PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI). Karena kurangnya aturan perusahaan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga membuat pegawai lainnya kurang disiplin

dalam bekerja dan pegawai tidak memberlakukan aturan perusahaan tersebut dengan baik.

Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan mengadakan komunikasi yang efektif, motivasi pegawai perihal disiplin kerja untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini. Dari uraian tersebut saya sebagai penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. SAYUR UNTUK SEMUA (SEGARI)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Segari tersebut dapat dikemukakan di bawah ini:

1. Rendahnya pemberian kompensasi yang perusahaan menjadi faktor rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)
2. Aturan pasti dari pihak perusahaan yang seharusnya dapat dijadikan pegangan oleh pegawai menjadi faktor rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)
3. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan merupakan faktor rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis ingin penelitian dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam. Maka, penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat

perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi pada faktor-faktor yang berkaitan dengan disiplin dengan responden karyawan tetap PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) berjumlah 85 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, adapun rumusan-rumusan penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)?
2. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)?
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI)?

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi dan menambah keilmuan pada bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang terkait dengan

kedisiplinan kerja karyawan agar dapat memahami faktor pembeda kedisiplinan kerja karyawan khususnya dalam suatu perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) sebagai salah satu perusahaan yang mendistribusikan produk kebutuhan rumah tangga untuk memahami faktor pembeda kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dapat dijadikan untuk landasan penerapan strategi yang lebih baik dalam memberikan kedisiplinan kepada karyawan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) dan dapat menambah wawasan manajemen PT. Sayur Untuk Semua (SEGARI) untuk memberikan kedisiplinan kerja yang maksimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan.