

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kedisiplinan kerja karyawan. Situasi persaingan pada saat ini tidak menunjukkan tanda-tanda penurunan tetapi semakin ketat dari waktu ke waktu. Daya saing yang tinggi dan berkelanjutan yang harus dimiliki oleh perusahaan, hanya dapat dicapai dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu persaingan saat ini disebut sebagai persaingan sumber daya manusia bukan lagi dengan teknologi.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang

aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Disiplin kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendukung terciptanya interaksi kerja positif yang tinggi dari karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan wawancara dengan Human Resouse Development (HRD) Wuling Arista Kalimalang yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Demikian pula ketidaktaatan terhadap jam istirahat kerja kantor yaitu beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja dan ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung.

Berdasarkan data yang diperoleh dari di Wuling Arista Kalimalang dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja terkait dengan disiplin kerja pada tahun 2019, 2020 dan 2021 pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Wuling Arista Kalimalang
Tahun 2019, 2020 dan 2021**

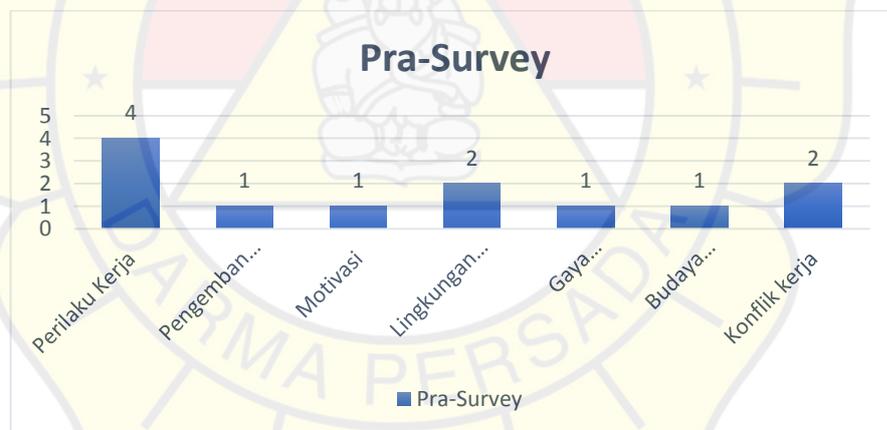
Status Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Terlambat	30	38	52
Izin	25	34	48
Alpa	2	4	9
Sakit	15	22	34
Cuti	40	46	58

Sumber : HRD Wuling Arista Kalimalang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat banyak 30 karyawan yang telat masuk kerja, 25 karyawan yang izin, 15 karyawan sakit dan 40 karyawan dapat cuti. Untuk tahun 2020 terdapat 38 karyawan telat masuk kerja, 34 karyawan izin, 22 karyawan sakit dan 46 karyawan dapat cuti. Selanjutnya untuk tahun 2021 terdapat 52 karyawan yang telat masuk kerja, 48 karyawan yang izin, 34 karyawan sakit dan 58 karyawan dapat cuti. Menurut HRD Wuling Arista Kalimalang masalah yang terjadi diperusahaan saat ini yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam berkerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, hal ini bisa di katakan sebagai melanggar peraturan kerja kantor yang ada. Kemudian pada waktu nya istirahat jam kerja kantor beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja, bisa dilihat dari karyawan masih saja berada diluar kantor padahal jam

istirahat sudah menandakan selesai. Selain itu, ada beberapa karyawan yang sudah istirahat terlebih dahulu padahal jam kerja yang masih berlangsung.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Wuling Arista Kalimantan dengan variabel berupa perilaku kerja, pengembangan karir, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan interaksi sosial. Kuesioner pra-survey diisi oleh 12 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

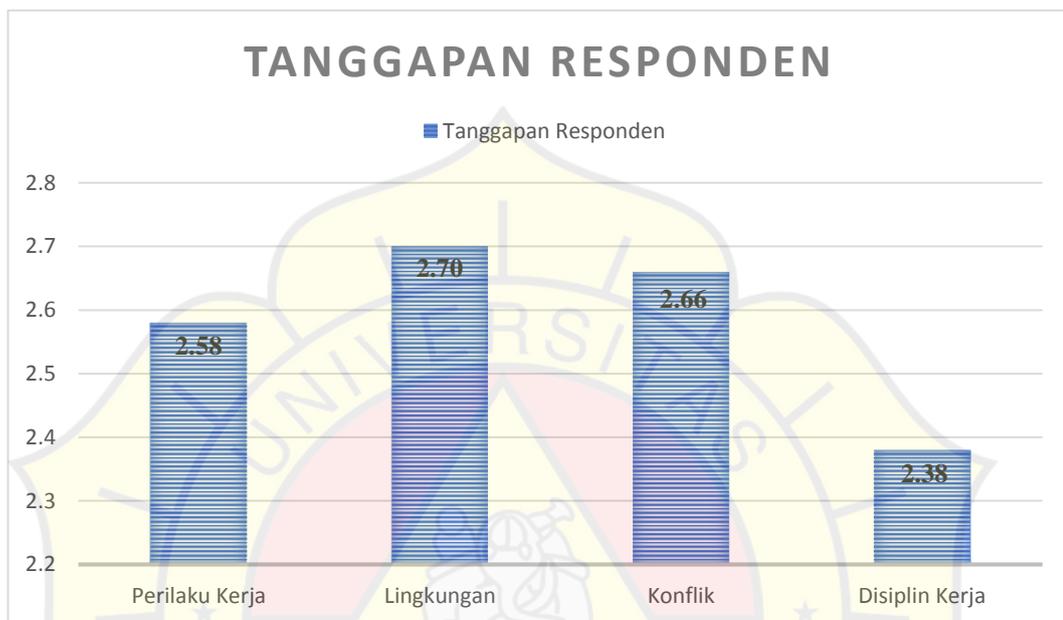


Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1. 1 Hasil Pra-Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di Wuling Arista Kalimantan adalah perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 12 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan Wuling Arista Kalimantan mengenai pengukuran disiplin kerja

karyawan dengan variabel yang diteliti adalah perilaku kerja, lingkungan dan konflik terhadap 12 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden Perilaku Kerja, Lingkungan, Konflik dan Disiplin Kerja Pada Wuling Arista Kalimalang

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai perilaku kerja rata-rata sebesar 2,58 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa perilaku kerja cukup baik, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan rata-rata 2,70 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi lingkungan karyawan cukup baik, lalu ada interpretasi nilai konflik rata-rata sebesar 2,66 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa konflik karyawan cukup tinggi, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 2,38 yang

artinya disiplin kerja karyawan dilaksanakan pada Wuling Arista Kalimalang masih rendah.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan, Dan Konflik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Wuling Arista Kalimalang”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan berikut:

1. Penerapan perilaku kerja karyawan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah.
2. Lingkungan karyawan sudah baik namun disiplin kerja masih rendah.
3. Konflik karyawan cukup tinggi sehingga disiplin kerja rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Perilaku Kerja, Lingkungan, Konflik dan Disiplin kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah para karyawan di Wuling Arista Kalimantan sebanyak 60 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah di atas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Perilaku kerja, Lingkungan dan Konflik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimantan?
2. Apakah Perilaku kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimantan?
3. Apakah Lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimantan?
4. Apakah Konflik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimantan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perilaku kerja, lingkungan dan konflik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimalang
2. Untuk mengetahui perilaku kerja berpengaruh terhadap disiplin Kerja karyawan Wuling Arista Kalimalang.
3. Untuk mengetahui lingkungan terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimalang.
4. Untuk mengetahui konflik terhadap disiplin kerja karyawan Wuling Arista Kalimalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis :
 - a. Penulis dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya yang berkenaan tentang Perilaku Kerja, Lingkungan dan Koflik terhadap Disiplin Kerja.
 - b. Dengan Penelitian ini diharapkan penulis dapat mendapatkan referensi untuk penulisan selanjutnya.

2. Aspek Praktis :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan dan Konflik terhadap Disiplin Kerja Karyawan

b. Bagi Penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan, dan Konflik terhadap Disiplin Kerja.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.