

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi baik yang terdapat pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan. Setiap instansi pemerintah atau perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu ketertiban sumber daya manusia dalam mengelola organisasi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada

organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Saat ini sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama melainkan juga sebagai aset dalam sebuah organisasi.

Dengan demikian perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan baik. Salah satu aspek utama dari manajemen sumber daya manusia adalah pegawai atau karyawannya, untuk mendapatkan kualitas terbaik dari sumber daya manusianya maka perusahaan semestinya bisa membuat karyawannya merasa disiplin dalam bekerja. Maka dari itu semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya adalah masalah kedisiplinan.

Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang

penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Terlepas dari disiplin kerja, ada peranan lingkungan kerja di dalam organisasi. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas untuk bekerja. Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Disamping itu, keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang sangat dibutuhkan.

Ada beberapa faktor yang juga yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan, yaitu kepemimpinan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dari organisasi karena dalam kenyatannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja pegawai, motivasi dan kualitas lingkungan kerja disuatu organisasi.

Selanjutnya, motivasi diperlukan karyawan untuk memberikan dorongan, semangat terhadap karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya

secara optimal dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik. Motivasi kerja karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan maka kinerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan sangat diperlukan dalam memimpin karyawannya dalam bekerja, karena kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang.

Perusahaan seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi sebagai alat semata. Masalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan kedisiplinan kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Babek TNI) adalah salah satu badan pelaksana pusat di lingkungan Markas Besar Tentara Nasional Indonesia (Mabes TNI) yang bertugas menyelenggarakan pembekalan materiil terpusat dan terintegratif dalam rangka pelaksanaan dukungan operasi Tentara Nasional Indonesia. Agar terlaksananya tugas di Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia dalam mendukung bekal operasi tepat jumlah, tepat waktu dan tepat tempat, dibutuhkan personel yang mampu mendukung dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Kepemimpinan dari seorang pemimpin di kemiliteran sangat dibutuhkan guna mengatur serta mengambil keputusan terkait seluruh permasalahan yang ada, sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia berjalan sesuai dengan aturan. Kehadiran seorang pemimpin di Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia juga sangat diharapkan dapat memberikan motivasi bagi personel dengan memberikan suri tauladan sehingga personel dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja pada tahun 2019, 2020 dan 2021 pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Personel**  
**Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia**  
**Tahun 2019, 2020, dan 2021**

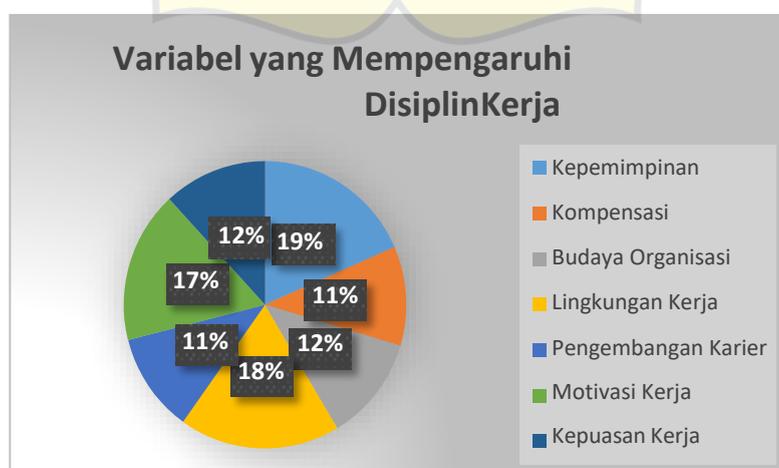
Status Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Telat	1	3	5
Izin	15	27	33
Tanpa Keterangan	2	4	5

Sumber : Personalia Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 1 personel yang telat masuk kerja, 15 personel yang izin, 9 personel sakit dan 11 personel mengambil cuti. Untuk tahun 2020 terdapat 3 personel yang telat masuk kerja, 27 personel yang izin, 13 personel sakit dan 23 personel mengambil cuti. Selanjutnya tahun 2021 terdapat 5 personel yang telat masuk kerja, 33 personel yang izin, 25 personel sakit dan 31 personel

mengambil cuti. Menurut Personalia Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia masalah yang terjadi di kantor saat ini yaitu masih ada beberapa yang saat waktunya istirahat di jam kerja kantor beberapa personel yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat, bisa dilihat dari personel yang masih berada diluar kantor pada saat jam istirahat telah selesai. Selain itu juga ada beberapa personel yang sudah istirahat terlebih dahulu padahal jam kerja masih berlangsung. Selain itu ada hal lain yang ditemukan adanya personel yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja sedang berlangsung.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% personel yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia dengan variabel berupa kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja. Kuesioner pra survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

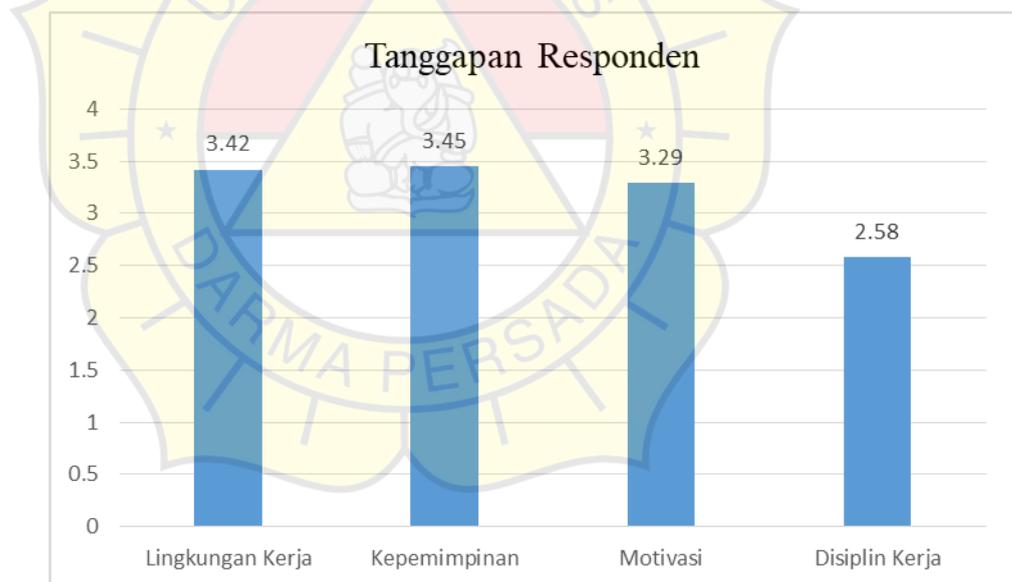


Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1. 1 Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner kepada 20 personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia mengenai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi adalah yang mempengaruhi variabel disiplin kerja.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 personel sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia mengenai pengukuran disiplin kerja personel dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap 20 personel sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1. 2**  
**Grafik Tanggapan Responden Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3 maka interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata 3,42 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja sudah sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai kepemimpinan rata-rata 3,45 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi kepemimpinan sudah sangat baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,29 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi sudah sangat baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 2,58 yang artinya disiplin kerja personel masih rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia”**.

## **1.2. Identifikasi, Pembahasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia sangat baik, namun dalam Disiplin Kerja sangat rendah.

2. Kepemimpinan personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia sangat baik, namun dalam Disiplin Kerja sangat rendah .
3. Motivasi personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia sangat baik, namun dalam Disiplin Kerja sangat rendah .

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada variabel pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Responden dalam penelitian ini adalah personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia dari pangkat Perwira, Bintara, dan Tamtama yang mempunyai jabatan struktural.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sebagai berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja personel Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian, penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai manajemen

sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan mengenai lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan, kepemimpinan yang sesuai dengan instansi, dan melaksanakan motivasi yang dimiliki karyawan demi kedisiplinan kerja personel pada Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia

