

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi bisa terwujud apabila aspek yang didalamnya dapat dengan baik. Salah satu aspek tersebut adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting sebagai faktor penggerakannya. Dalam sumber daya manusia terdapat sekelompok individu yang melakukan aktivitas atau kegiatan dibidangnya masing-masing, yang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan harapan organisasi tersebut. Suatu program yang telah dirancang dengan matang dan perhitungan tidak akan terlaksana dengan baik jika sumber daya manusia sebagai penggerakannya tidak mempunyai kualitas yang baik. Dalam proses pelaksanaannya, pasti akan ditemui berbagai macam hambatan yang dihadapi karyawan untuk berkerja secara efektif dn efisien.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi akan dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas dan pelaksanaan kerja senantiasa akan selalu terarah pada pencapaian tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 190). “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seorang yang

secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya: *Tujuan dan kemampuan* yang berkaitan dengan kesesuaian pekerjaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh setia karyawan, *teladan pimpinan* yang dijadikan panutan oleh karyawan atau bawahan, sehingga dituntut untuk memberi contoh yang baik dalam segala hal, *balas jasa* yaitu pemberian balas jasa yang sesuai kepada karyawan akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, *keadilan* yaitu sifat dan ego manusia yang selalu merasa bahwa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya, *waskat* yaitu tindakan atasan dalam mengawasi dalam memberikan petunjuk kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, *sanksi atau hukuman* adalah suatu tindakan yang bersifat mendidik untuk mengubah perilaku indisipliner karyawan, dan *hubungan kemanusiaan* dengan cara komunikasi antara atasan dengan bawahan, begitu pula sebaliknya dan antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Malayu S.P Hasibuan, 2007: 191).

Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi

karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya teladan pimpinan. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahnya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan sasaran yang direncanakan.

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi pada perusahaan, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan atau instansi adalah disebabkan karena perusahaan atau instansi mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan atau instansi harus menegakkan serta menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan

mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah: peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian tingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit-unit kerja lain, serta tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor di atas, maka penulis mencoba membahas masalah tentang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kedisiplinan dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh dari faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan terhadap kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri?

2. Manakah diantara faktor-faktor di atas mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis sejauh mana faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan terhadap kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.
2. Untuk menganalisis faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama studi dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada organisasi.

2. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor kedisiplinan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi dan wacana ilmu dalam dunia pendidikan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka penulis menguraikan dalam enam bab yang terdiri dari beberapa sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Bab pertama merupakan pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber manusia, pengertian kedisiplinan, jenis-jenis disiplin kerja, kerangka pikir, hipotesis.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang meliputi daerah penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, pengukuran instrument penelitian, metode analisis, dan definisi operasional variabel.

Bab keempat merupakan hasil penelitian dan pembahasan, terdiri dari gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan.

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari penulis.