

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai manusia dalam suatu organisasi menuntut setiap organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk serta dapat mengalokasikan sumber daya finansial dan dijadikan rumusan strategi tujuan organisasi.

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam perusahaan yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia harus direncanakan dan disusun dengan baik untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, sehingga perusahaan pun dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sumber daya manusia berdampak cukup besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Semakin baik sumber daya manusia direncanakan dan dikontrol, maka semakin besar pula keuntungan perusahaan yang akan perusahaan dapatkan. Pada prinsipnya, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan didukung dengan fasilitas yang memadai tetapi tanpa sumber daya manusia yang sesuai, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi akan memudahkan perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan mendapatkan keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan menimbulkan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat

mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja dapat menghasilkan kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi dan diakui oleh hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap salah satu BUMN yang diberi

tugas pemerintahan untuk mengelola program asuransi sosial yang terdiri dari program dana pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT), tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan pasti mengalami konflik kerja dan stres kerja yang terjadi pada para karyawannya agar nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Konflik kerja didalam perusahaan sering terjadi konflik bisa terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik dan benar. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di posisi tidak nyaman. Konflik dapat terjadi jika adanya kepercayaan antara karyawan satu dengan yang lain.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, skill, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Konflik sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres. Konflik dalam pekerjaan seseorang dapat menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari HRD , masalah yang terjadi pada karyawan PT. Nusa Dharma Ekspresindo adalah adanya konflik kerja yang timbul karena karyawan memiliki ide sendiri-sendiri dalam pelaksanaan tugasnya untuk cepat mencapai tujuan, miscommunication, kesalahpahaman, serta masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Stres kerja juga dialami oleh karyawan yang bekerja karena latar belakang pendidikan, kemampuan sosial, pola pikir, cara kerja, cara pandang, daya tahan menghadapi tekanan/beban kerja yang berlebihan, dan kemampuan berkomunikasi/berinteraksi yang berbeda yang terjadi pada karyawan sehingga menyebabkan tingkat ketidakhadiran karyawan tidak stabil.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin kerja menjadi suatu sistem yang diterapkan oleh setiap para manajer yang berada diperusahaan untuk dapat

melakukan komunikasi dengan karyawan agar upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan nilai-nilai norma sosial yang berlaku.

Displin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat kesadaran bagi karyawan untuk mematuhi peraturan tersebut sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Displin kerja merupakan modal yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya disiplin kerja disebuah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dalam suatu disiplin sebuah perusahaan akan dapat melaksanakan program – program kerja dalam mencapai sebuah tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan PT. Nusa Dharma Ekspresindo. dalam kehadiran karyawan, peneliti mengambil populasi sebanyak 80 karyawan. Berikut adalah data absensi 80 karyawan di PT. Nusa Dharma Ekspresindo :

Data Absensi Karyawan PT. Nusa Dharma Ekspresindo

Bulan	Akumulasi				Total Ketidakhadiran	Persentase
	Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
Desember	3	3	1	17	24	12,8%
Januari	5	4	3	21	33	17,6%
Februari	6	5	2	27	40	21,8%

Sumber : PT. Nusa Dharma Ekspresindo, 2019-2020

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai ketidakhadiran karyawan masih terjadi, tingginya ketidakhadiran absensi karyawan dalam bekerja berdampak pada turunnyanya kinerja karyawan, karena kinerja karyawan bisa dilihat dari sering atau tidaknya absensi karyawan dal 3am bekerja. Masih banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya disiplin kerja, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai dengan begitu saja melainkan harus ada peran dan usaha yang baik dari pihak perusahaan, pimpinan, dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Displin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Dharma Ekspresindo?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Dharma Ekspresindo ?
3. Apakah terdapat pengaruh displin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Dharma Ekspresindo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Dharma Expresindo :

1. Untuk mengetahui pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Dharma Ekspresindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT Nusa Dharma Ekspresindo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Dharma Ekspresindo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam ilmu tentang disiplin kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang luas, dengan tujuan agar masalah ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan memfokuskan penelitian pada “Pengaruh disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Dharma Ekspresindo”

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih materi-materi yang disajikan pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sedemikian rupa untuk mempermudah dipahami, penulis membuat sistematis penulisan.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja karyawan, disiplin kerja, konflik kerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulunya yang mendalasi penelitian.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang design, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi Pengaruh Disiplin Kerja(X1) dan Konflik Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) serta pengujian pengaruh ketiga variable dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pegujian hipotesis.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.