

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti saat ini persaingan pada organisasi atau perusahaan semakin tinggi. Mereka berlomba-lomba agar dapat bertahan dalam persaingan di pasar. Agar tetap dapat bertahan, kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa manusia (orang-orang) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2004). Persaingan antar organisasi ini tidak hanya terkait pada sarana yang dimiliki oleh organisasi tersebut tetapi juga terkait dengan kualifikasi SDM yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program yang mencakup kegiatan karyawan. Sumber daya manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga harus menaati peraturan serta ketentuan perusahaan yang berlaku. Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu organisasi (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan atau pekerja ada bermacam-macam jenisnya yaitu pekerja lepas, pekerja operasional, pekerja tetap, pekerja tidak tetap dan sebagainya. Karyawan operasional merupakan orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. Sedangkan karyawan tetap merupakan karyawan yang bekerja di suatu badan (perusahaan dan sebagainya) secara tetap berdasarkan surat keputusan.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari karyawan yang mengerjakannya dengan baik. Dalam merealisasikan kegiatan tersebut sangat dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan karyawan karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan karyawan sangat berperan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan usaha yang hendak dicapai.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Simamora (2006) mengemukakan, Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi juga perlu kualitas kehidupan kerja para karyawan. Menurut Mondy dan Noe (2005), bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Kualitas kehidupan kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan, mental dan fisik pada saat

bekerja. (Cascio, 2006) perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan organisasi, karena didalamnya terdapat juga faktor pendukung dalam pelaksanaan kedisiplinan karyawan. Sedangkan menurut Riggio (2009) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Disamping itu juga perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007). Sedangkan menurut Supardi (2003), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Oleh karena itu kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja karyawan yang bekerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, terlihat masih adanya pegawai yang tidak menaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan dan kurangnya semangat dalam bekerja. Pelanggaran disiplin yang masih dilakukan oleh karyawan masih terlihatnya terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja. Berdasarkan wawancara terbuka dengan kepada mahasiswa untuk menanyakan tanggapan mereka terhadap disiplin kerja karyawan, dan adanya sebagian besar mahasiswa merasakan mendapatkan respon yang kurang ramah dari karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, terutama sering terjadi disaat pengisian KRS tiap semester sering mahasiswa melihat tidak pernah tepat waktu dalam proses pengisian KRS. Dan mahasiswa

memberikan tanggapan agar perlu ditingkatkan disiplin kerja karyawan. Dan agar efektif. Hal tersebut terjadi karena kurang disiplin dan sebab ini terjadi pada karyawan biasanya karena pemberian kompensasi yang sering tidak tepat waktunya dan adanya stres dalam tugas bekerja. Karena karyawan sering mengalami hal tersebut dalam perusahaan atau organisasi. Dengan mengetahui hal tersebut, penulis merasa perlu untuk meneliti seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas sebagai objek penelitian agar penulis lebih efektif dalam mengumpulkan data dan proses pembuatan skripsi dapat lebih maksimal karena objek penelitian lebih mudah diakses oleh penulis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap disiplin karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?
3. Bagaimanakah pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak di capai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap disiplin karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap disiplin karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis adalah sebagai kontribusi dalam bentuk suatu studi kasus bagi studi manajemen sumber daya manusia mengenai “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap Disiplin Karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas”.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang relevan tentang Kualitas Kehidupan Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Disiplin karyawan dalam suatu perusahaan itu. Dan agar dalam penelitian ini semua kinerja karyawan akan baik dan mencapai tujuan.

1.5 Ruang Lingkup

Agar penelitian menjadi lebih terarah dengan baik, maka data penulis ini akan meneliti tiga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel X serta disiplin karyawan sebagai variabel Y pada karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi penjelasan tentang hal yang terkandung dari masing-masing bab secara singkat. Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar alasan dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi mengenai pertanyaan yang memiliki jawaban pada pembahasan penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian berisi harapan yang dapat tercapai pada penelitian ini. Dan terakhir, sistematika penulisan yang menjelaskan ringkasan materi yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam skripsi.

BAB II Tinjauan Literatur

Bab ini Berisi tentang landasan teori yang akan menjabarkan teori yang mendasar dalam perumusan hipotesis serta membantu dalam analisis hasil penelitian. Tinjauan penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Kerangka operasional adalah skema yang dibuat untuk menjelaskan secara singkat permasalahan yang akan diteliti. Dan hipotesis adalah pertanyaan yang disimpulkan dari tinjauan literatur serta merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian, model penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini tentang jenis penelitian yang menjelaskan bagaimana penelitian yang dipilih penulis. Populasi dan sampel menjelaskan siapa yang akan menjadi sampel dan berapa banyak yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian. Sumber data adalah sumber pengambilan data dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data menjelaskan bagaimana data dikumpulkan untuk diteliti. Definisi operasional variabel adalah penjelasan mengenai variabel yang digunakan. Dan terakhir, teknik analisis data dan metode analisis data adalah cara yang digunakan dalam pengolahan data yang akan menjadi hasil dari penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian serta analisis data dan pembahasan. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian.

BAB V Penutup

Bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan pembelajaran bagi penelitian selanjutnya yang mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.