

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, perusahaan dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal perilaku karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja serta sanksi terhadap karyawan (Hidayat & Taufiq, 2018). Permasalahan yang biasa terjadi pada perusahaan adalah perilaku karyawan yang kurang baik atau menyimpang. Perilaku karyawan sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan tingkat pribadi, organisasional maupun sosial. Dengan mengerti perilaku kerja para karyawan, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan (Yanti & Yanti, 2020).

Perilaku karyawan yang biasa terjadi pada perusahaan yaitu perilaku yang kurang baik, seperti karyawan CV. PUTRA PANGSTU yang kebanyakan perilakunya kurang baik, seperti main handphone, merokok, dan mengobrol sesama karyawan. Maka dari itu perusahaan tersebut harus sering mengawasi

karyawan agar lebih disiplin dan dapat merubah perilakunya. Perusahaan ini merupakan tempat penyimpanan makanan ringan yang nantinya akan di distribusikan kepada toko-toko/konsumen. Proses pendistribusian dilakukan dengan cara konsumen memesan terlebih dahulu kemudian barang dikirim besok harinya oleh sales perusahaan tersebut. Untuk toko/konsumen baru yang mau memesan harus membayar terlebih dahulu.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan pada CV. Putra Pangestu pada dasarnya terdapat masalah disiplin kerja karyawan yang kurang memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan akan terhambat. Kinerja karyawan yang belum optimal tersebut juga terlihat dari kualitas kerja yang masih terbilang rendah, dan kurang membina kerjasama antar sesama karyawan. Kemudian masih terdapat karyawan yang terlambat setiap bulannya seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1.1 Keterlambatan Karyawan CV. Putra Pangestu
Bulan Sept 2020-Februari 2021

Bulan	Terlambat	%
September	12	6,7%
Oktober	22	12%
November	17	9,6%
Desember	13	7,3%
Januari	28	15,8%
Februari	17	9,6%

Sumber: CV. Putra Pangestu

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat keterlambatan karyawan dari September sampai Februari itu terlihat berdasarkan fluktuasi selama 6 bulan terakhir dimana pada bulan januari terdapat paling tinggi keterlambatan 15,8%, Karena di awal tahun baru banyak karyawan yang mengambil cuti dan beberapa karyawan yang masuk lembur maka dari itu keterlambatan karyawan meningkat di awal bulan

januari, dan dibulan Februari menurun 9,6%. Data ini memperlihatkan rendahnya disiplin kerja karyawan pada CV. Putra Pangestu.

Perilaku karyawan merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Perilaku karyawan tentunya harus mendapat perhatian lebih oleh suatu perusahaan, jika tidak diperhatikan dengan baik tentunya akan membawa dampak negatif bagi perusahaan, seperti perusahaan tidak akan berkembang, dan akan mengalami kalah saing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan akan mengalami kebangkrutan (Sunaryo, 2017).

Perilaku karyawan pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu faktor individual yang penting karena memiliki kontribusi terhadap perilaku, sikap dan kinerja seseorang di tempat kerja. Selain itu juga terdapat faktor lingkungan, dimana lingkungan yang dimaksud adalah iklim didalam organisasi itu sendiri (Anjani & Gatari, 2019).

Perilaku merupakan kata kunci, sebab dalam pekerjaan sangat banyak perilaku yang muncul yang menyebabkan sebuah hasil tertentu (Sunaryo, 2017). Dimana perilaku karyawan di CV. Putra Pangestu banyak yang menyimpang. Apabila perilaku tersebut terus terjadi maka kinerja karyawan akan menurun, dan kemungkinan akan merugikan perusahaan.

Perilaku karyawan dapat diukur dengan *trait theory*, dimana beberapa peneliti Menyatakan bahwa individu memiliki potensi yang beragam dalam berperilaku didalam organisasi (Anjani & Gatari, 2019). Semakin buruk perilaku karyawan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyaknya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan demi tercapainya pembahasan penelitian yang mendalam serta tercapainya tujuan penelitian yang akan dilakukan, maka permasalahan hanya dibatasi dan difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan sanksi terhadap perilaku karyawan CV. Putra Pangestu dan mengerucut pada perilaku karyawan.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan sebagai bahan judul skripsi yang akan di ajukan dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SANKSI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN CV. PUTRA PANGESTU (KAWASAN WONOREJO TERPADU)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, ditemukan oleh peneliti bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti disiplin kerja dan sanksi pada karyawan CV. Putra Pangestu (Kawasan Wonorejo Terpadu) Lumajang. Sehingga dapat diajukan sebuah pertanyaan sebagai berikut:

- 1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Pangestu?
- 2 Apakah sanksi perusahaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Pangestu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk menganalisis permasalahan perilaku karyawan ditinjau dari disiplin kerja dan sanksi. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Pangestu?
2. Untuk mengetahui apakah sanksi perusahaan berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Pangestu?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat mampu menambah wawasan dan referensi penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh disiplin kerja dan sanksi terhadap perilaku karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Penelitian ini dapat mampu memberikan wawasan dan referensi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di STIE Widyagama Lumajang.

b) Bagi Peneliti

1) Sebagai sarana menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta mengamati langsung dunia bisnis dan perusahaan.

2) Sebagai media untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan praktek langsung di lapangan.

c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan strategi-strategi perusahaan.

d) Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan referensi khususnya pihak lain yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan sanksi terhadap perilaku karyawan.

