

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

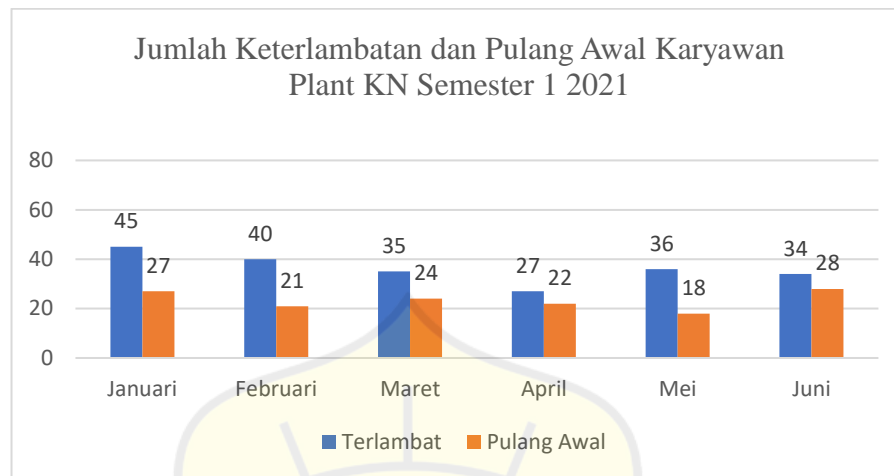
Pada era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lokal maupun internasional baik dalam industri yang sama maupun industri yang berbeda. Persaingan terjadi hampir di segala aspek karena teknologi yang berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan teknologi membuat jarak antar negara terasa dekat dan membuat suatu perusahaan dapat mengembangkan usahanya ke negara lain dengan mudah.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun teknologi modern yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semua tidak bermakna, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam pencapaian tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi optimal. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi

selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja.

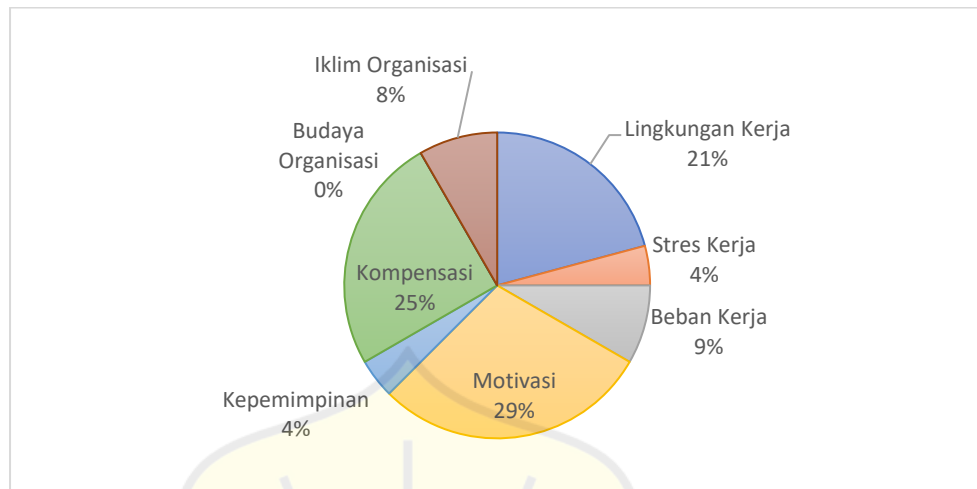
Disiplin adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Tingginya tingkat keterlambatan karyawan dan juga banyaknya karyawan yang pulang sebelum jam kerja usai selama enam bulan semester awal mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada disiplin kerja karyawan yang disajikan pada tabel 1.1. Lebih lanjut, berdasarkan wawancara dengan *supervisor plant* masih terdapat permasalahan disiplin kerja lain seperti ketaatan pada peraturan kerja serta bekerja dengan efektif dan efisien.

**Tabel 1.1 Keterlambatan Absensi**

Sumber: *HRD PT SRMI*

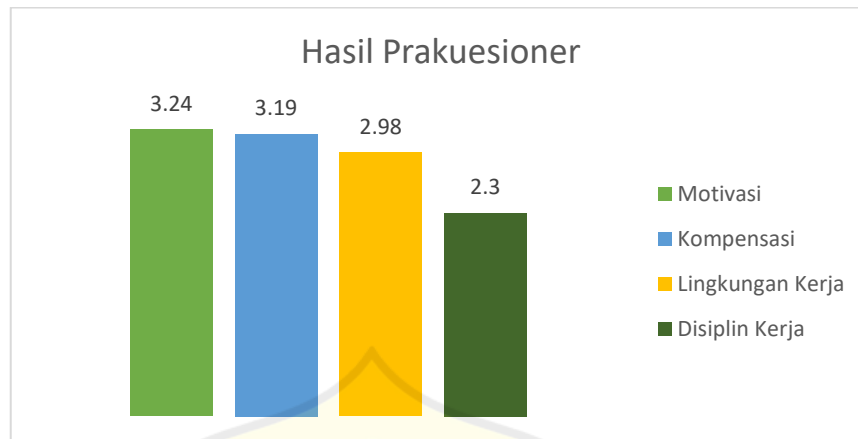
Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas, peneliti melakukan pra-riset dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT SCG Readymix Indonesia *Plant Kebon Nanas* dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, stress kerja, budaya organisasi, penempatan, iklim organisasi, kompensasi dan juga motivasi. Kuesioner pra-riset diisi oleh 25 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Hasil Pra Riset**

Sumber: Data diolah tahun 2021

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT SCG *Readymix* Indonesia *Plant* Kebon Nanas motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Lebih lanjut penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 25 orang sebagai penelitian awal yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja karyawan PT SCG *Readymix* Indonesia *Plant* Kebon Nanas yaitu motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Berikut ini adalah diagram yang menunjukkan hasil prariset yang dijelaskan pada gambar berikut.



**Gambar 1.2 Hasil Pra Kuesioner**

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan gambar di atas mengenai motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT SCG *Readymix* Indonesia *Plant* Kebon Nanas, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai pada tabel 3.4 penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jawaban 25 responden tentang motivasi mencapai rata-rata 3,24 yang artinya baik, tentang kompensasi mencapai rata-rata 3,19 yang artinya baik dan tentang lingkungan kerja mencapai rata-rata 2,98 yang artinya baik, sementara tentang disiplin kerja hanya mencapai rata-rata 2,30 yang artinya tidak baik.

Hasil penelitian pendahuluan tersebut dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut dengan merujuk pada hasil penelitian Oktorina dan Nugraheni (2017) studi pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian variabel kepuasan kompensasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi saling mempengaruhi satu sama lain dalam disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT SCG Readymix Indonesia Plant Kebon Nanas”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Masalah mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja hampir terjadi di PT SRMI *Plant* Kebon Nanas. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan:

1. Motivasi yang diberikan perusahaan sangat baik, namun disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas rendah.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik, namun disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas rendah.
3. Lingkungan kerja sudah baik, namun disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas rendah.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT SRMI, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu lokasi yaitu *plant* Kebon Nanas. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Populasi yang diteliti hanya karyawan tetap operasional yang tidak menjabat struktural manajemen perusahaan.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat ditentukan bahwa perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT SRMI *Plant* Kebon Nanas

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai permasalahan motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

b. Bagi Universitas Darma Persada

Sebagai tambahan bahan bacaan (*literatur*) di perpustakaan Universitas Darma Persada dan Fakultas Ekonomi serta dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan agar perusahaan dapat memperhatikan disiplin kerja



karyawan dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi.

