

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki visi misi tertentu untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Salah satu sumber daya yang dapat dimanfaatkan yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam menghadapi arus Globalisasi seperti ini, potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Azhad dkk, 2015:2). Berapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia semuanya tidak akan bermakna. Maka dari itu semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan

suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan Ansory dan Indrasari (2018:36) mengatakan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang, apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. 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.

Namun sebagian besar perusahaan pasti ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Seperti halnya pada CV Delyma Raihan Utama. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer CV Delyma Raihan Utama terdapat penurunan disiplin kerja pada CV Delyma Raihan Utama. Dapat dilihat melalui data absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir di 2022 dan dijelaskan pada tabel 1.1

Tabel 1.1**Data Absensi Karyawan CV Delyma Raihan Utama Periode Tahun 2022**

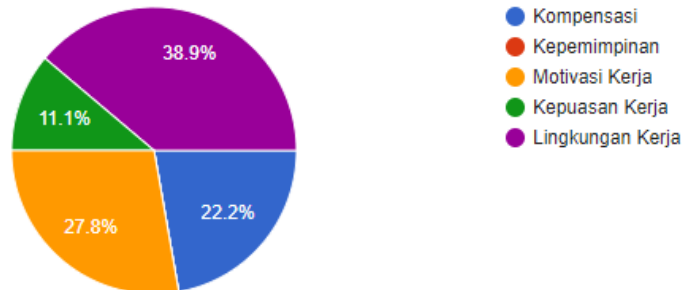
Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Januari	3	2	-	8
Februari	-	1	-	11
Maret	2	2	1	11
April	5	3	2	12
Mei	3	4	-	13
Juni	7	1	1	15
Juli	3	2	-	15
Agustus	4	2	3	13
September	9	5	1	16

Sumber : Admin CV Delyma Raihan Utama

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa jumlah absensi karyawan pada CV Delyma Raihan Utama setiap bulannya mengalami kenaikan dan jumlah karyawan yang paling banyak terlambat terjadi pada bulan September sebanyak 16 karyawan dalam satu bulan. Menurut admin CV Delyma Raihan Utama menyebutkan bahwa penyebab karyawan banyak yang terlambat diakibatkan dengan sistem absensi yang dilakukan secara online menggunakan aplikasi, jadi para karyawan banyak terlambat karena mereka kurangnya motivasi untuk membagi waktu dengan baik

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan di CV Delyma Raihan Utama dengan variabel berupa Kompensasi, Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 18 orang responden dan menghasilkan

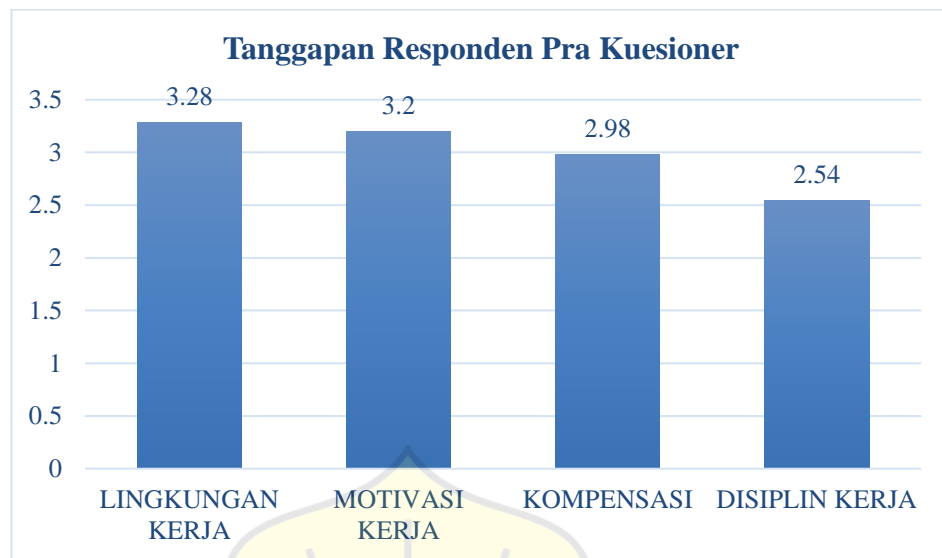
data sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di CV Delyma Raihan Utama adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisioner terhadap 18 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan CV Delyma Raihan Utama mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap 18 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4 maka interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,28 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa lingkungan kerja adalah sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 3,2 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi motivasi kerja karyawan sudah baik, lalu ada interpretasi nilai kompensasi rata-rata sebesar 2,98 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa kompensasi karyawan sudah baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 2,54 yang artinya disiplin kerja karyawan dilaksanakan pada CV Delyma Raihan Utama masih rendah.

Berdasarkan permasalahan seperti yang diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan**

Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Delyma Raihan Utama”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka Identifikasi Masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama sudah baik namun disiplin kerja masih rendah.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama sudah baik namun disiplin kerja masih rendah.
3. Tingkat kompensasi karyawan pada CV Delyma Raihan Utama sudah baik namun disiplin kerja masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah para pegawai CV Delyma Raihan Utama sebanyak 75 orang karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama.

4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Delyma Raihan Utama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat yaitu manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

- a. Akademis, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan sarana referensi ilmu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dengan kinerja sebagai variabel intervening.
- b. Peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta terapan ilmiah tentang teori yang telah dipelajari.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberi keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja karyawan pada CV

Delyma Raihan Utama. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

