

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat diperlukan bagi perusahaan agar tetap mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia yang berkinerja dengan baik akan memudahkan organisasi mencapai visi dan misi dan tujuannya. Faktor elemen sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting dalam organisasi karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan demi menunjang keberhasilan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus mampu beradaptasi dan memperkuat organisasi agar mampu bersaing sehingga mampu menjawab tantangan di masa era globalisasi ini. Kondisi di masa era globalisasi ini diharapkan karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penanggung jawab upaya pencapaian tujuan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap

disiplin yang tinggi dalam bekerja. Bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugas dan target yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu setiap karyawan harus sangat memiliki sikap disiplin yang tinggi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun diantaranya ada beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kedisiplinan karyawan yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Sebagaimana hasil Penelitian dilakukan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT. Sam Cahaya ibu Siti Khalifah S.Ak , yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan hal ini melanggar peraturan perusahaan. Demikian pula ketidaktaatan terhadap jam istirahat jam kerja kantor yaitu beberapa karyawan yang masih melebihi waktu jam istirahat dan ada beberapa karyawan yang masih diluar pada saat jam operasional kantor. Berdasarkan data yang diperoleh dari di PT. Sam Cahaya Mandiri dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja terkait dengan disiplin kerja pada tahun 2020,2021 dan 2022 pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Sam Cahaya Mandiri
Tahun 2020,2021 dan 2022

| Status Absensi | Tahun 2020 | Persentase | Tahun 2021 | Persentase | Tahun 2022 | Persentase | Keterangan |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Jumlah Karyawan | 92 | | 92 | | 92 | | |
| Terlambat | 28 | 30,4% | 32 | 34,7% | 62 | 67% | Meningkat |
| Izin | 23 | 25% | 30 | 32,6% | 52 | 56% | Meningkat |
| Alpa | 12 | 13,4% | 21 | 13,7% | 31 | 33,6% | Meningkat |

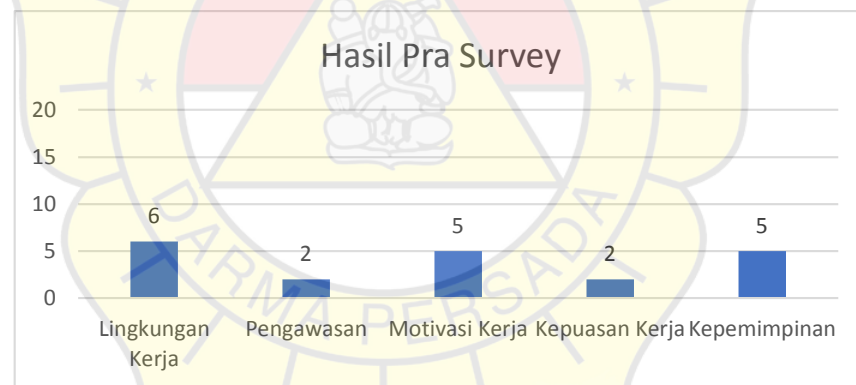
Sumber : HRD PT. Sam Cahaya Mandiri

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2020 terdapat banyak 28 karyawan yang terlambat masuk kerja , 23 karyawan yang izin ,12 karyawan yang alpa. Untuk tahun 2021 terdapat 32 karyawan telat masuk kerja , 30 karyawan izin , dan 21 karyawan alfa. Selanjutnya di tahun 2022 terdapat 62 karyawan yang telat masuk kerja, 52 karyawan yang izin , dan 31 karyawan yang alpa. Melihat dari hasil persentase absensi dalam 3 tahun terjadi nya peningkatan terlambat izin dan alpa di setiap tahun nya.

Menurut HRD PT. Sam Cahaya Mandiri Masalah yang terjadi pada perusahaan saat ini yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan , hal ini bisa dikatakan sebagai melanggar peraturan kerja kantor yang ada. Kemudian pada waktu istirahat jam kerja kantor beberapa karyawan yang melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja , bisa dilihat dari karyawan masih berada diluar kantor padahal jam istirahat nya sudah menandakan selesai. Selain itu ada beberapa karyawan yang sudah istirahat sebelum waktu nya padahal jam operasional kerja masih

berlangsung. Selain itu ada hal yang lain ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat di kantor pada saat jam operasional kerja.

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 PT. Sam Cahaya Mandiri dengan variabel motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pengawasan, Lingkungan Kerja, dan kepuasan. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

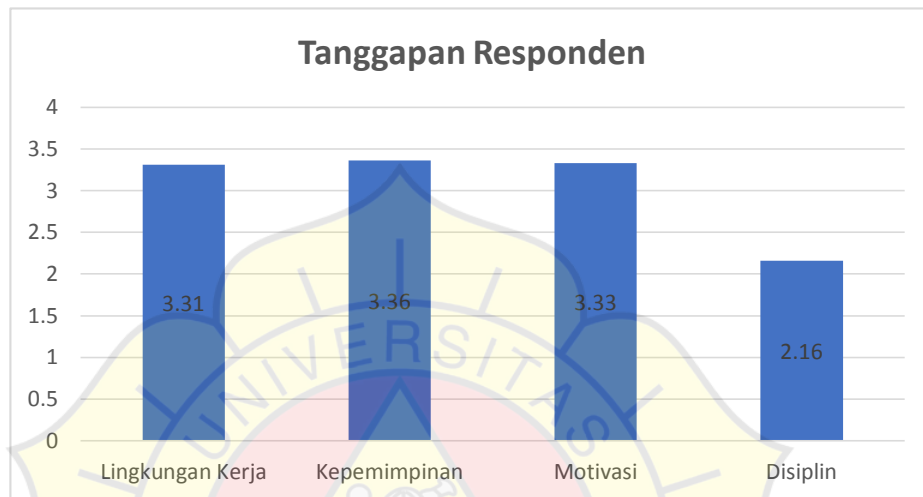


Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Sam Cahaya Mandiri adalah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Sam Cahaya Mandiri mengenai

pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja , Kepemimpinan dan Motivasi Kerja 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 rata-rata sebesar 3,31 yang artinya keseluruhan responden bahwa Lingkungan Kerja baik, selanjutnya interpretasi nilai Kepemimpinan rata-rata 3,36 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi Kepemimpinan karyawan Sangat baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,33 yang artinya dari keseluruhan responden bahwa motivasi kerja karyawan tinggi, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 2,16 yang artinya disiplin kerja karyawan yang dilaksanakan pada PT.Sam Cahaya Mandiri sangat rendah.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis berminat menjalankan penyelidikan dengan tajuk **“Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sam Cahaya Mandiri ”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Lingkungan Kerja sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
2. Kepemimpinan sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
3. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan tinggi namun disiplin karyawan masih rendah.
4. Lingkungan Kerja kategori sangat baik, kepemimpinan sangat baik, dan motivasi karyawan sangat tinggi namun disiplin kerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT Sam Cahaya Mandiri , sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu lokasi yaitu staff di PT Sam Cahaya Mandiri. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin

kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian dibatasi pada karyawan di PT. Sam Cahaya Mandiri

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di PT. Sam Cahaya Mandiri?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin pegawai di PT.Sam Cahaya Mandiri?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di PT. Sam Cahaya Mandiri ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sam Cahaya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai

4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempengaruhi disiplin kerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya Lingkungan Kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sam Cahaya Mandiri

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor Lingkungan Kerja , kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sam Cahaya Mandiri
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan

atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor-faktor Lingkungan Kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

