

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek satu peran penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, maka sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan. Menurut Dessler (2015:36). Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan maksimal karena salah satu kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor SDM yang merupakan faktor yang penting pula dalam mensukseskan tujuan perusahaan.

Agar kinerja pegawai dapat berkualitas dan profesional, diperlukan langkah yang konkret dan konsisten dengan usaha yang konkret dapat membantu peningkatan kualitas kerja pegawai yang profesional adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut bisa sangat menentukan, karena jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, akan berdampak baik untuk meningkatkan kualitas SDM atau kinerja pegawai yang berkualitas. Hal itulah yang harus dimiliki perusahaan, yaitu SDM yang berkualitas. Disiplin kerja karyawan sangat menentukan

kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendukung terciptanya interaksi kerja positif yang tinggi dari karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis melakukan hasil wawancara dengan bagian kasir dan Karyawan kemudian dari hasil wawancara tersebut pejabat menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dinilai masih rendah, artinya karyawan belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga belum mencapai hasil yang optimal yaitu saat ini Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri memiliki banyak sekali karyawan yang melanggar aturan perusahaan seperti kedisiplinan kerja yang kurang baik serta kinerja Karyawan yang semakin lama semakin menurun, dalam waktu kurun 2 tahun pada tahun 2020 hingga 2021 dalam *key performance indicators* data Tahunan yang menjelaskan bahwa karyawan yang terlambat semakin meningkat sehingga membuat performa kinerja karyawan semakin rendah. Sehingga dapat disimpulkan permasalahan pada disiplin kerja yang buruk berpengaruh terhadap performa disiplin kerja karyawan yang semakin rendah. Selanjutnya penulis melakukan pra suvei dengan menyebarkan kuisioner terhadap 20 karyawan untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 Berikut:

Tabel 1.1 Data Pra-Survei variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri

Variabel	Jumlah Responden yang Menjawab	Persentase
Kepemimpinan	6	30%
Disiplin	3	15%
Motivasi	5	25%
Kompetensi	0	0%
Lingkungan Kerja	6	30%
Kompensasi	0	0%
Total	20	100%

Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

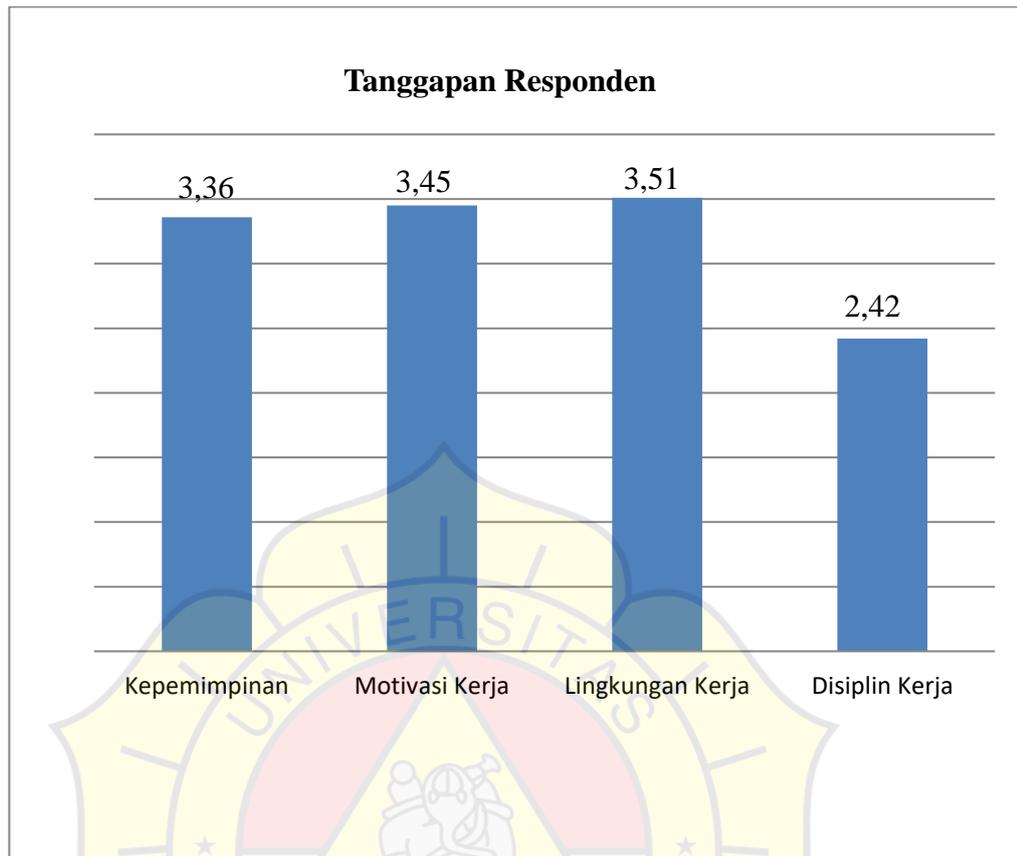
Tabel hasil penelitian pendahuluan variabel disiplin kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri menunjukkan bahwa 3 (tiga) variabel tertinggi yaitu yang paling mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri. Variabel tersebut di sebabkan kurangnya peran kepemimpinan terhadap karyawan juga kurangnya dorongan motivasi ingin maju dari karyawan, sedangkan adanya peluang karyawan untuk mengembangkan potensi jadi lebih baik serta lingkungan kerja yang kurang maksimal.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin memegang peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ansory & Indrasari (2018:86) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi aktifitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mufarokhah (2019:37) dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena didalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berdisiplin sehingga seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018:63) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan disiplin karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:78) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan. Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian dengan hasil penelitian dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data, diolah tahun 2022

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri Pandemangan Jakarta Utara.

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa Variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri yaitu Kepemimpinan (X_1) mempunyai rata-rata sebesar 3.36 berdasarkan skala interval yang berarti kepemimpinan sangat baik, lalu ada Motivasi kerja (X_2) dengan nilai rata-rata 3.45 menunjukkan bahwa motivasi juga sangat tinggi, kemudian Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai rata-rata 3.51 menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat baik, sementara disiplin kerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,42 yang artinya disiplin kerja rendah.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada disiplin kerja yang disebabkan karena pemimpin yang sangat tinggi, motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang juga memiliki nilai yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan data-data diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut mengenai disiplin kerja karyawan, yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul **“ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri Pandemangan Jakarta Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas penelitian dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan pada Koperasi Simpan Pinjam Anugerah jaya Mandiri sangat baik namun disiplin kerja masih rendah.
2. Motivasi Kerja Karyawan sangat tinggi namun disiplin kerja masih rendah
3. Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan sangat baik namun disiplin kerja masih rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan staff di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri.

1.2.3 Rumus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Anugerah Jaya Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di koperasi simpan pinjam anugerah jaya mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis :
 - a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khusus yang berkenaan tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
 - b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat mereferensikan untuk penulis selanjutnya.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

b. Bagi Penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian.
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja.
- 3) Mahasiswa dapat memenuhi tugas akhir di perguruan tinggi.