

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan manajemen sumber daya manusia semakin berat didunia industri. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah salah satu aspek pendukung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari man power manajemen.

Sumber Daya Manusia adalah mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan seni, untuk mencapai tujuan tertentu, melibatkan kemampuan yang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan dan pengelolaan aspek-aspek tersebut. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah perusahaan sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari situ maka sumber daya manusia sangat penting untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik dalam ketersediannya maupun kompetensi maupun kemampuannya.

Kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam

dan berpangku tangan sudah pasti terlindas dengan oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibilang tidak bisa orang atau organisai tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, *era one touch one service* butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus konsisten. Dalam menunjang keberlangsungan aktivitas di perusahaan baik sebagai perencana maupun pelaksanaan kompensasi merupakan salah satu aspek karyawan merasa dihargai atas jerih payahnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan menurut Ibu Marsih yaitu manfaat disiplin kerja bagi karyawan. Dimasa sekarang sikap disiplin kerja masih terabaikan oleh para karyawan tetapi hal itu cuma dibeberapa karyawan saja, ada pula karyawan yang peduli dengan sikap disiplin kerja saat bekerja. Disiplin dalam bekerja tentunya akan banyak mendapatkan kebaikan, selain untuk menjaga efektivitas perusahaan maupun produksi, bagi diri sendiri, rekan kerja, klien. Namun masalahnya masih ada karyawan belum mau bersikap disiplin, alasannya karena tidak mau terlihat kaku saat bekerja. Padahal jika bekerja dengan disiplin manfaatnya dapat menggunakan waktu dengan efisien dan sangat disukai oleh siapapun termasuk rekan kerja dan atasan karena bersikap profesional saat bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu diteiliti untuk memperbaiki tatanan perusahaan baik dari sisi produksi maupun untuk dirinya sendiri agar terbentuk rasa disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja harus didukung dengan kompetensi yang baik, dimana karyawan dituntut memiliki keahlian dan kemampuan yang mendukung dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompetensi berkaitan dengan Pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung

jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi merupakan salah satu dampak positif, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Selain kompensasi motivasi kerja juga berpengaruh dalam kedisiplinan seorang karyawan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi kerja yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan semangat bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada perusahaan.

Lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang disiplin kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas atau tempat berkumpulnya manusia dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi dengan disiplin kerja karyawan tersebut. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja mereka, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak aman dan nyaman maka menurunkan disiplin kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Terlepas dari kompensasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan untuk memberikan dorongan dan semangat terhadap karyawan tersebut

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena dengan lingkungan kerja yang baik rasa kenyamanan karyawan akan menjadikan dirinya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu kondisi kerja dalam organisasi harus diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi.

Berikut adalah data absen kehadiran pada tahun 2022 , dari 75 orang karyawan tetap menunjukkan bahwa kenaikan jumlah tidak hadir yang merupakan tingkat kedisiplinan karyawan menurun yang dijelaskan pada tabel 1.1 :

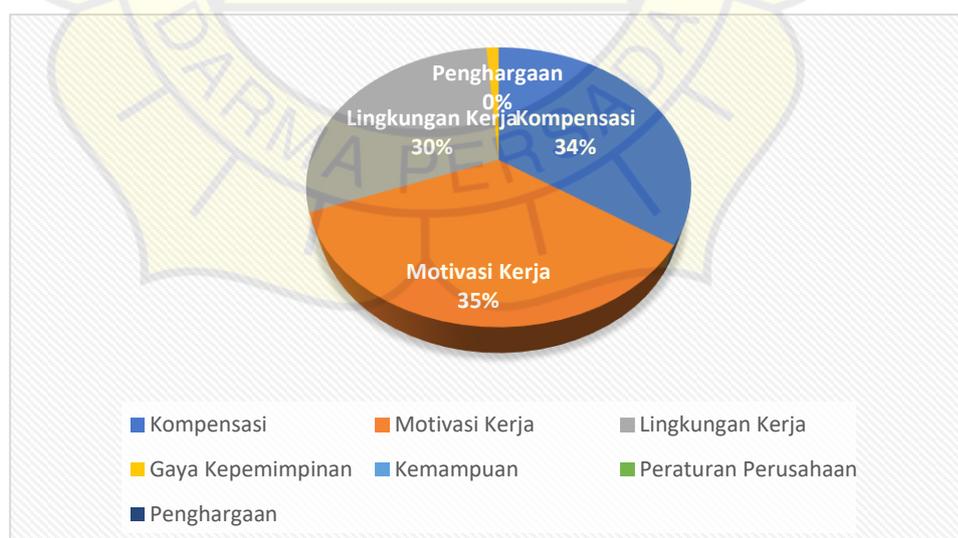
Tabel 1.1
Data Absesnsi Karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir
Januari	75	21	5 hari
Februari	75	21	7 hari
Maret	75	21	12 hari
April	75	12	0
Mei	75	14	0
Juni	75	21	8 hari
Juli	75	21	15 hari
Agustus	75	21	3 hari
September	75	21	8 hari
Oktober	75	21	11 hari
November	75	21	10 hari
Desember	75	21	21 hari

Sumber: Data HR PT.Gacima Garmen Indonesia Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada bulan Desember 2022 terhitung sebanyak 21 hari kerja karyawan yang tidak masuk kerja. Dengan jumlah rata-rata 21 orang karyawan dengan total 21 hari kerja pada tahun 2022. Dari wawancara yang dilakukan oleh narasumber PT. Gacima Garmen Indonesia diketahui permasalahan yang terjadi yaitu kedisiplinan karyawan yang mana sering tidak hadir pada setiap bulannya. Meski sudah diberikan teguran terhadap karyawan yang sering tidak hadir dan hal tersebut sangat menghambat proses pekerjaan.

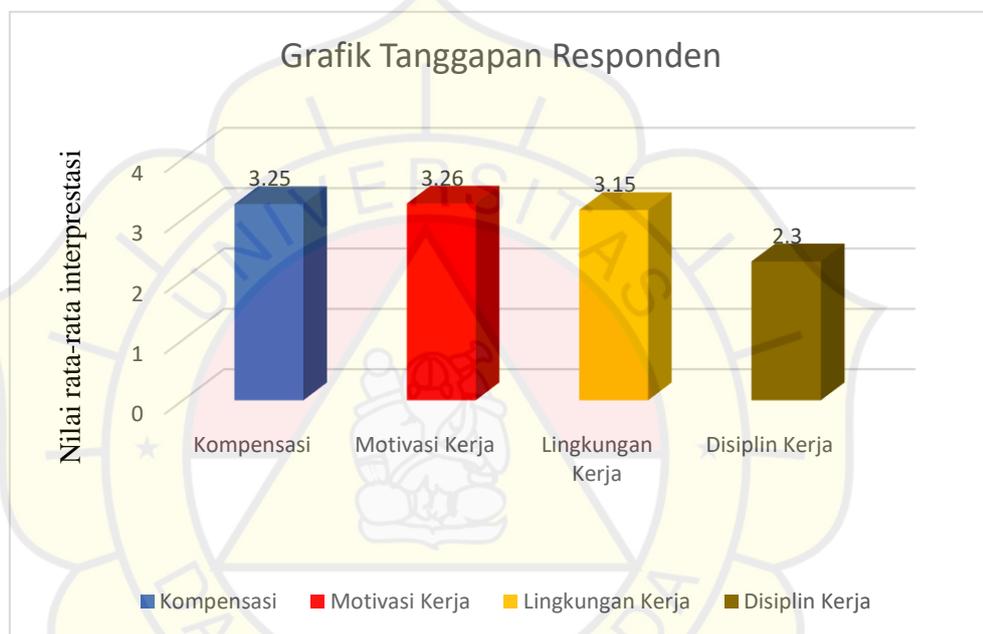
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia dengan variabel berupa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Kuesioner pra survey diisi oleh 21 orang responden menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Kompensasi, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan disiplin kerja dengan ketiga variabel perlu dilakukan pra survey terhadap variabel disiplin kerja dengan variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap 21 karyawan sebagai responden penelitian awal yang dijelaskan pada Gambar 1.2 yaitu sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi, Kompensasi memiliki rata-rata 3,25 yang artinya memiliki kompensasi yang tinggi, selanjutnya Motivasi kerja dengan rata-rata 3,26 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa nilai motivasi kerja sangat tinggi, lalu ada interpretasi Lingkungan Kerja dengan rata-rata 3,15 yang artinya responden setuju dengan lingkungan kerja yang baik, dan interpretasi nilai Disiplin Kerja sebanyak 2,30 yang artinya disiplin kerja karyawan PT.Gacima Garmen Indonesia rendah..

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia.”

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kompensasi sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
2. Motivasi kerja sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
3. Lingkungan kerja sangat baik namun disiplin kerja karyawan masih rendah.
4. Kompensasi sangat baik, Motivasi kerja sangat baik, dan Lingkungan kerja sangat baik namun Disiplin kerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah disiplin kerja karyawan di PT. Gacima Garmen Indonesia dengan populasi sebanyak 75 orang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia.
4. Untuk mengetahui Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Gacima Garmen Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Gacima Garmen Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Gacima Garmen Indonesia mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya pada bidang studi Ekonomi Manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan referensi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi,

lingkungan kerja karyawan yang ada di organisasi dan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

