

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada sumber dayanya. Mereka berperan dalam memastikan efisiensi dan efektivitas organisasi. Perusahaan semakin sadar akan pentingnya berinvestasi pada karyawan mereka sebagai aset. Namun, menemukan individu yang kompeten dan memiliki etika kerja menjadi semakin menantang. Maka dari itu, sangat penting untuk memprioritaskan manajemen sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

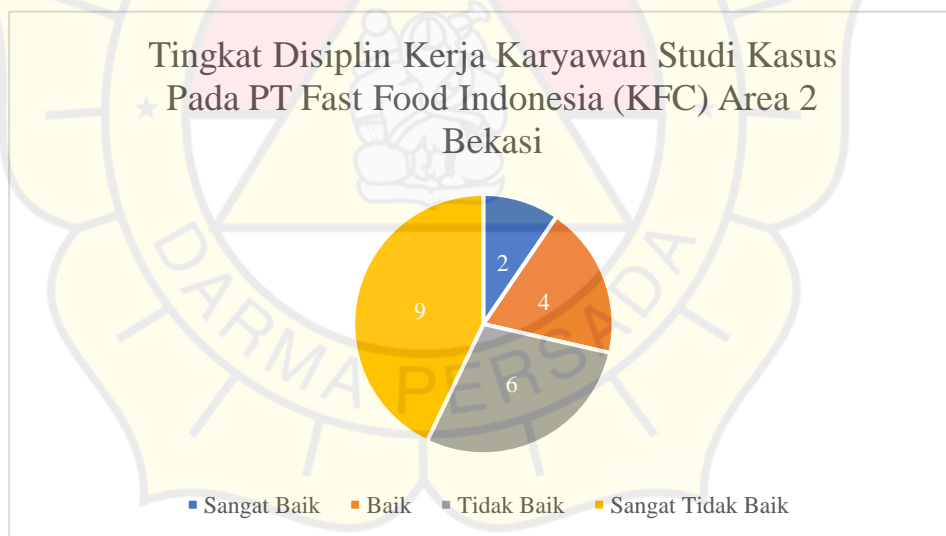
Setiap perusahaan melibatkan dua pihak yang saling bergantung, yakni perusahaan dan karyawan. Biasanya, keduanya memiliki pandangan yang berbeda. Perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, sementara karyawan mengharapkan gaji yang layak, insentif, serta fasilitas pendukung lainnya dari perusahaan.

KFC atau PT *Fast Food* Indonesia adalah waralaba makanan cepat saji yang bermula di Amerika Serikat. Awalnya didirikan oleh Harland Sanders pada tahun 1930 di Kentucky. Sekarang dioperasikan oleh Yum! Brands, Inc. Selama bertahun-tahun KFC telah berkembang menjadi salah satu jaringan restoran cepat saji dengan lebih dari 23.000 gerai yang tersebar di berbagai negara.

Pada tahun 1979, KFC memulai debutnya di pasar Indonesia melalui PT. *Fast Food* Indonesia, anak perusahaan PT. Grup Lippo. Saat itu KFC hanya memiliki dua cabang di Jakarta: Jalan Thamrin dan Jalan Sudirman. Namun

seiring berjalannya waktu, KFC terus memperluas jangkauannya dengan membuka cabang baru di berbagai kota di Indonesia.

Masalah yang terjadi akhir-akhir ini berdasarkan wawancara antara penulis dengan kepala cabang Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi adalah disiplin kerja sedang menurun yang dapat dilihat dari motivasi karyawan sedang tidak baik-baik saja. Lalu, mengeluhnya para karyawan soal upah dan gaji, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tidak mengikuti peraturan dengan benar atau sesuai SOP. Karena disiplin kerja sangat penting maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap 20% total populasi yaitu sebanyak 105 karyawan sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2023

Gambar 1. 1 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia (KFC) Area 2 Bekasi

Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden. Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai disiplin kerja pada Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi masih rendah, artinya pekerja

memiliki disiplin kerja yang rendah selama bekerja dan hal ini sesuai dengan statistik karakteristik yang menunjukkan pekerja tidak disiplin dalam bekerja.

1. Pentingnya Disiplin Kerja Untuk Perusahaan

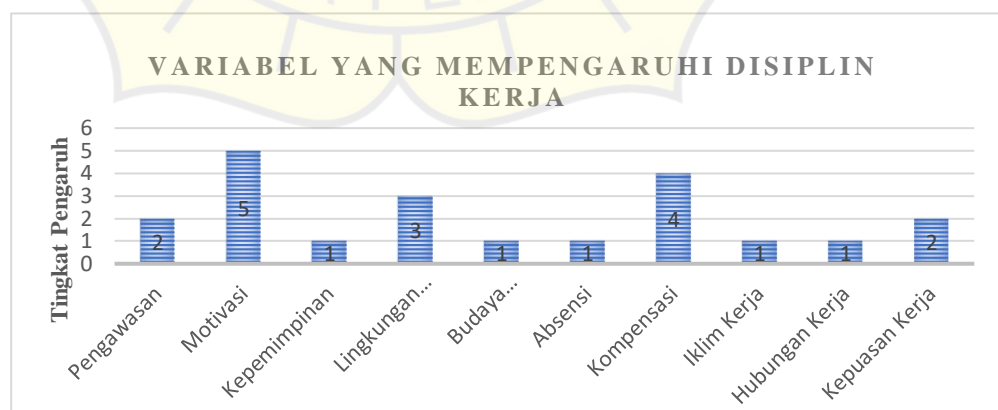
Penting untuk memiliki disiplin kerja dalam perusahaan karena disiplin kerja membantu menjaga produktivitas karyawan, meningkatkan efisiensi, membangun budaya kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

2. Pentingnya Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

Ajabar (2020:45) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen dalam menegakkan standar operasional. Lebih lanjut menurut Sutrisno (2019:45), disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang bersedia dan bersedia untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Ajabar (2020:45), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Pentingnya Disiplin Kerja Untuk Karyawan

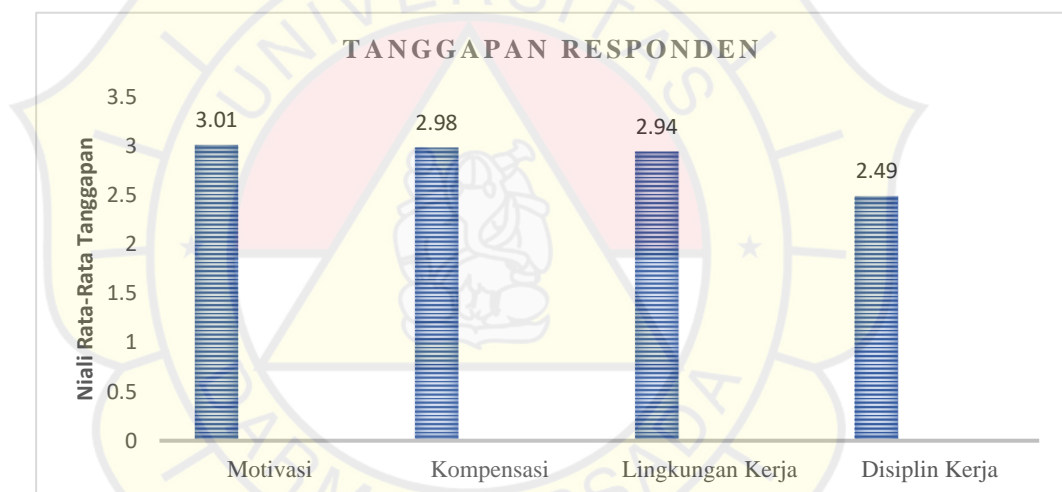
Disiplin kerja sangat penting untuk karyawan karena membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan efisien dan efektif. Disiplin kerja membantu karyawan untuk mengatur waktu, mengikuti aturan, dan memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan citra profesional mereka di tempat kerja. Karena disiplin sangat penting maka Peneliti melanjutkan penelitian melalui penelitian pendahuluan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pada Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi. Lalu, untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 21 karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja. Berikut presentase variabel-variabel pengaruh disiplin Karyawan di Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi.



Gambar 1. 2 Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Studi Kasus PT Fast Food Indonesia (KFC) Area 2 Bekasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, Tahun 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel tersebut di sebabkan karena kurangnya kepedulian dari beberapa pimpinan sehingga menimbulkan banyak karyawan yang tidak termotivasi. Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan kurang memadai dari yang telah diharapkan. Serta, lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan merasa letih saat bekerja.



Sumber: Diolah Peneliti pada tahun 2023

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Dari tabel diatas nilai rata-rata tanggapan mengacu pada tabel 3.4. Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 21 orang karyawan, dapat dilihat bahwa nilai interval motivasi rata-rata sebesar 3,01 yang masuk dalam katagori interval tinggi. Untuk nilai interval kompensasi rata-rata sebesar 2,98 yang masuk dalam katagori interval tinggi. Sedangkan untuk nilai interval lingkungan kerja

rata-rata sebesar 2,94 yang masuk dalam interval baik, serta dapat dilihat pula untuk nilai interval disiplin kerja dengan rata-rata sebesar 2,49 yang masuk dalam katagori interval tidak baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT *Fast Food* Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) di Area 2 Bekasi)**"

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sudah baik, tetapi disiplin kerja karyawan rendah.
2. Penerapan motivasi karyawan sudah baik, tetapi disiplin kerja karyawan rendah
3. Pemberian kompensasi karyawan sudah baik, tetapi disiplin kerja karyawan rendah.
4. Kualitas lingkungan kerja karyawan sudah baik, tetapi disiplin kerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi pada masalah yang dijelaskan di atas, pembatasan masalah yang diusulkan adalah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi variabel disiplin kerja karyawan di PT *Fast Food* Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Studi Kasus PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Menambah pemahaman tentang hubungan antara motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan dalam konteks industri restoran cepat saji.
- b. Memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dan studi organisasi dengan menyediakan bukti empiris tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Memberikan wawasan kepada manajemen PT Fast Food Indonesia Kentucky Fried Chicken (KFC) Area 2 Bekasi untuk meningkatkan kebijakan dan praktik manajemen yang terkait dengan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi area-area di mana perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat diharapkan memberi informasi untuk penulis lainnya yang berguna untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.