

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal penting bagi perusahaan. Manajemen SDM merupakan sekumpulan orang dengan tugas utama melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terkait sumber daya manusia. Oleh karena itu di era globalisasi yang penuh berbagai persaingan, mendorong setiap SDM dalam hal ini karyawan wajib memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Secara umum, tujuan dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan fungsi dari keseluruhan karyawan di perusahaan. Namun belum tentu fungsi karyawan dalam perusahaan bekerja dengan optimal, seperti halnya hasil wawancara dengan HRD PT.Swadaya Pandu Artha, bahwa adanya penurunan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh keterlambatan, alfa dan izin semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi operasional perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Data tersebut dijelaskan melalui tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan,Alfa dan Izin Karyawan PT. Swadaya Pandu Artha Tahun 2020,2021,2022

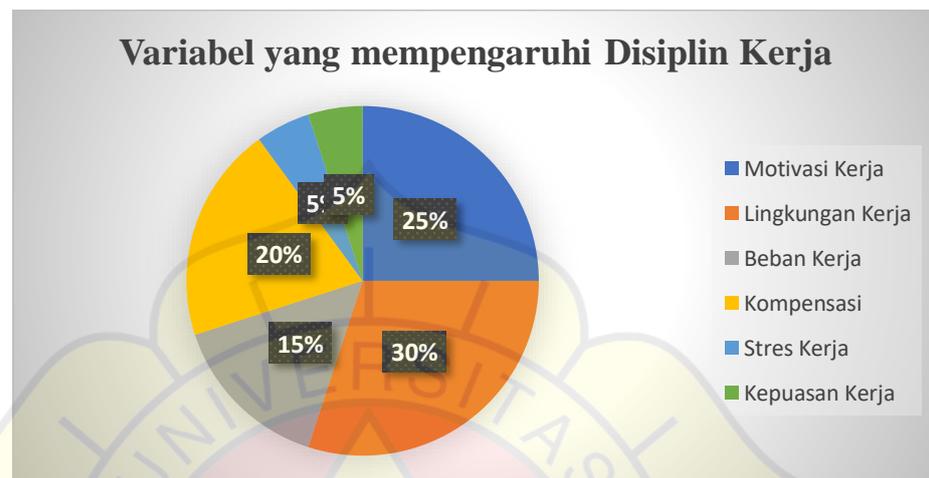
Keterangan	2020	2021	2022
Terlambat	13	16	23
Alfa	6	9	11
Izin	7	10	11

Sumber : HRD PT.Swadaya Pandu Artha

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kenaikan rata-rata pertahun naik karyawan pada 3 tahun terakhir terlambat sebanyak 0,23% pada tahun 2020,lalu pada tahun 2021 sebesar 0,43% sedangkan pada tahun 2022 0,52% rata-rata 3 tahun terakhir sebesar 0,39%. Alfa sebesar 0,5% pada tahun 2020, lalu pada tahun 2021 sebesar 0,18%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 0,45% rata-rata 3 tahun terakhir sebesar 0,37% Dan izin 0,42% pada tahun 2020, lalu pada tahun 2021 sebesar 0,1%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 0,36% rata rata 3 tahun terakhir sebesar 0,28%.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, penulis melakukan wawancara sebanyak 20 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini mengacu pada jurnal penelitian terdahulu diantaranya Ardian Putra (2020), disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, menurut Dian Sumatri (2021) disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, menurut Said Muhammad (2019), disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, menurut Eka Putra (2022) disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi, menurut Bulan Fatma (2021) disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner

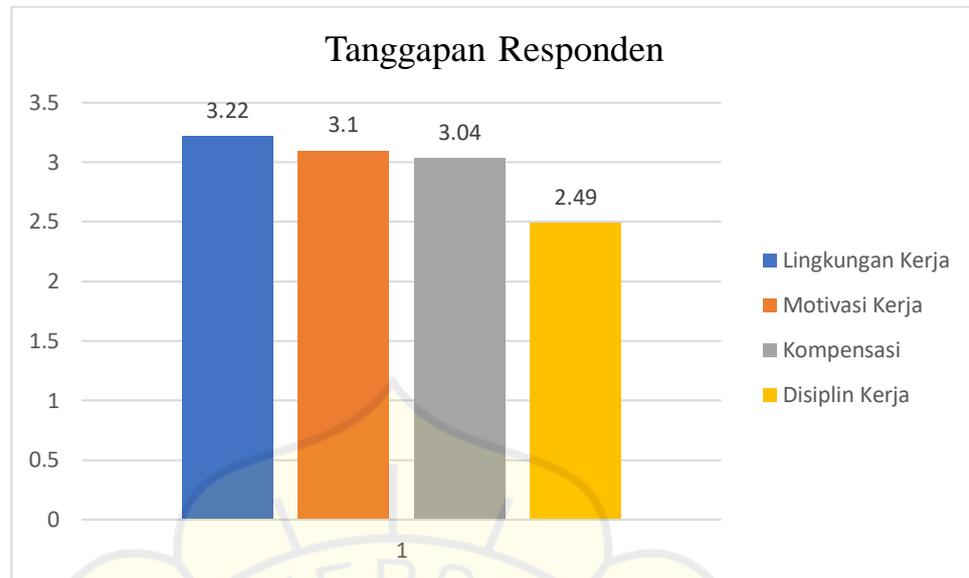
mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT.Swadaya Pandu Artha dengan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2024

Gambar 1. 1 Hasil Pra Survey

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 3 variabel yang mempunyai nilai tertinggi merupakan variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT.Swadaya Pandu Artha adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner untuk dimensi dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan 20 % responden sebagai penelitian awal, berikut ini adalah hasil tanggapan dari karyawan PT.Swadaya Pandu Artha yang dijelaskan pada gambar 1.2 yaitu sebagai berikut.



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2024

Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dijelaskan dengan mengacu pada tabel interpretasi variable penelitian, tabel 3.3 yaitu nilai lingkungan kerja 3,22 lingkungan kerja baik, motivasi kerja 3,1 artinya motivasi kerja sangat tinggi, kompensasi 3,04 artinya kompensasi tinggi, dan disiplin kerja 2,49 artinya disiplin kerja rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan bahwa meskipun lingkungan kerja baik, motivasi dan kompensasi tinggi namun disiplin kerja karyawan PT.Swadaya Pandhu Artha rendah.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan menetapkan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Swadaya Pandhu Artha Kelapa Gading”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasi permasalahan berikut:

- a. Lingkungan kerja karyawan baik, namun disiplin kerja karyawan pada PT. Swadaya Pandhu Artha rendah
- b. Motivasi kerja karyawan tinggi, namun disiplin kerja karyawan di PT. Swadaya Pandu Artha rendah
- c. Kompensasi kerja karyawan tinggi, namun disiplin kerja karyawan di PT. Swadaya Pandu Artha rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, variabel dalam penelitian ini meliputi 3 (tiga) variabel independent dan 1 (satu) dependen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja dengan responden sebanyak 100 karyawan karyawan PT. Swadaya Pandu Artha.

1.2.3 Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?

- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Swadaya Pandu Artha?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swadaya Pandu Artha?

1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dalam bidang yang berkaitan seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Swadaya Pandu Artha serta memperkuat penelitian ini terdahulu dan juga menjadi pengetahuan tambahan antar teori dan kenyataan dalam pekerjaan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi referensi yang bermanfaat untuk pertimbangan pengambilan keputusan tiap individu dalam organisasi perusahaan terkait peningkatan atau penurunan disiplin kerja karyawan suatu perusahaan yang berimbas pada tingkat kinerja karyawan.