

BAB I

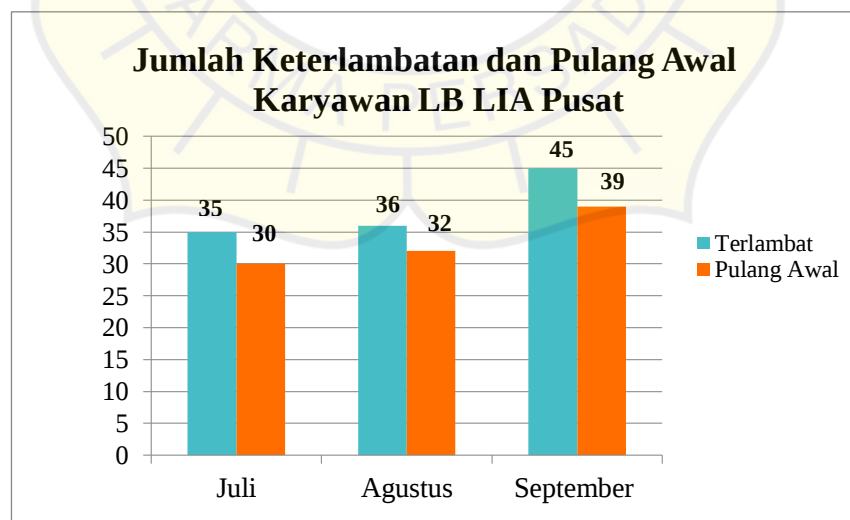
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi secara cepat. Sumber Daya Manusia merupakan elemen dalam lembaga pendidikan, yang berperan signifikan dalam menentukan kualitas pendidikan dan keberhasilan lembaga tersebut. Dalam dunia kerja lembaga pendidikan, SDM tidak hanya mencakup tenaga pengajar, tetapi juga staf administrasi dan tenaga pendukung lainnya yang bersama-sama menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Kualitas dan kompetensi SDM sangat mempengaruhi proses pembelajaran, motivasi siswa, serta inovasi dalam metode pengajaran. Di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang siap menghadapi dinamika dunia kerja. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM yang berkualitas menjadi sangat penting, karena lembaga yang mampu memaksimalkan potensi SDM-nya akan mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif sangat penting bagi dunia kerja lembaga pendidikan, karena berfungsi sebagai fondasi dalam pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing. MSDM tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan penempatan, tetapi juga mencakup pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja yang

berkelanjutan. Dalam konteks lembaga pendidikan, pendekatan MSDM yang baik akan memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf administrasi memiliki keterampilan yang relevan, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan baru. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Lingkungan kerja yang positif dan sistem penghargaan yang adil akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, penerapan MSDM yang strategis dalam lembaga pendidikan bukan hanya memperbaiki kualitas pengajaran, tetapi juga meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dijalankan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan kurang memiliki disiplin kerja, hal ini dapat menghambat penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.



Sumber: Divisi SDM LB LIA Pusat

**Gambar 1.1 Data Keterlambatan Karyawan LB LIA Pusat
Bulan Juli s/d September Tahun 2023**

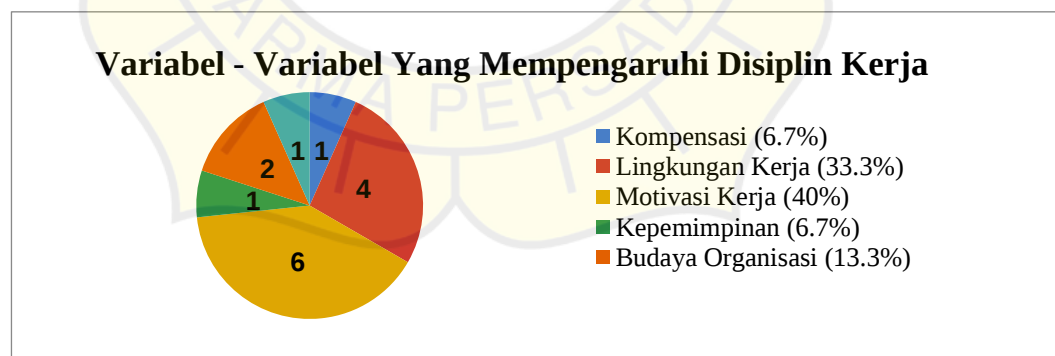
Tingginya tingkat keterlambatan karyawan dan juga banyaknya karyawan yang pulang sebelum jam kerja usai selama tiga bulan semester yaitu bulan Juli, Agustus, September tahun 2023 mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada disiplin kerja karyawan yang disajikan pada gambar 1.1.

Dari gambar 1.1 Penulis dapat menyimpulkan jika terjadi fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang terlambat yaitu penyebab keterlambatan karyawan sering kali berkaitan dengan berbagai faktor, seperti masalah transportasi yang tidak terduga, kurangnya manajemen waktu yang efektif, serta kondisi kesehatan atau faktor pribadi yang menghambat kedatangan tepat waktu. Dampak dari keterlambatan karyawan di tempat kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti menurunnya produktivitas tim, terganggunya alur kerja yang telah direncanakan, dan dapat menyebabkan terganggunya proses operasional. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengatasi masalah ini agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja keseluruhan organisasi.

Disiplin kerja adalah salah satu elemen penting yang berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam meraih tujuan dan visinya. Disiplin tidak hanya melibatkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen setiap anggota terhadap tanggung jawab yang diemban. Dengan tingkat disiplin yang tinggi,

organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi operasional, serta mengurangi konflik yang dapat menghalangi kemajuan. Dalam konteks lembaga pendidikan, disiplin kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Selain itu, disiplin kerja berperan dalam membangun budaya organisasi yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja secara konsisten sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dan membangun reputasi baik bagi organisasi.

Penulis melakukan pra survey untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat dengan merujuk pada penelitian sebelumnya. Berikut hasil pra survey yang dilakukan terhadap 15 responden.

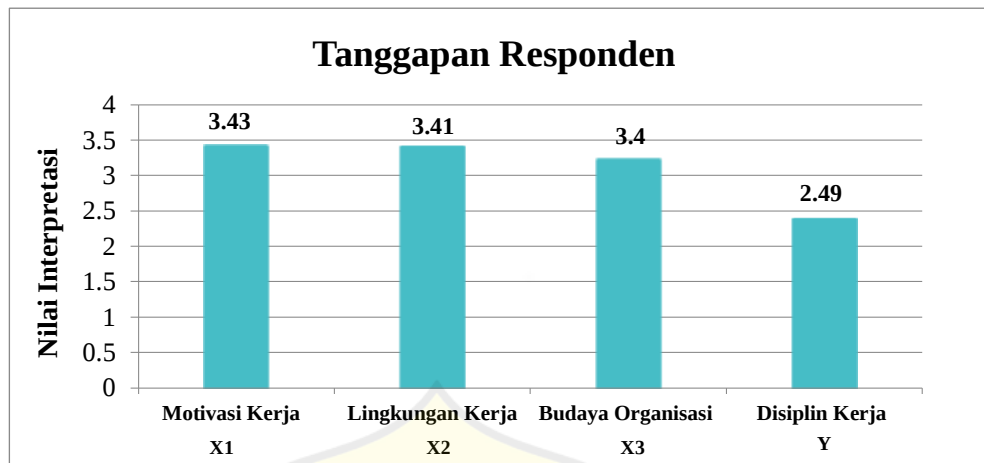


Sumber : Data diolah oleh Penulis pada tahun 2024

Gambar 1.2 Hasil Pra Survei Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan dari hasil pra survey 15 responden karyawan LB LIA Pusat mengenai variable yang mempengaruhi disiplin kerja. Diketahui 3 (tiga) variable yang paling banyak dipilih responden yaitu pertama motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saodin dan Nerson (2023) dengan Judul “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM Era New Normal”. Variabel kedua, yaitu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Aprianti (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima”. Variabel ketiga, yaitu Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajrillah dan Ginting (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra”.

Dari penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, selanjutnya Penulis melakukan pengembangan variabel dengan menyebarkan pra kuesioner kepada 15 karyawan LB LIA Pusat untuk mengetahui besarnya nilai tanggapan para karyawan yang didasarkan pada 3 (tiga) variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.



Sumber: Data diolah Penulis tahun 2024

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan grafik tanggapan responden terhadap pra kuesioner yang dilakukan Penulis terhadap 15 karyawan LB LIA Pusat, maka interpretasi nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 3.43 yang mengidentifikasi bahwa motivasi kerja di LB LIA Pusat cukup tinggi. Selanjutnya, interpretasi nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 3.41 yang artinya bahwa keseluruhan responden setuju lingkungan kerja di LB LIA Pusat cukup baik. Kemudian, interpretasi nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 3.4 yang artinya bahwa budaya organisasi di LB LIA Pusat cukup baik. Terakhir, yaitu interpretasi nilai rata-rata disiplin kerja karyawan sebesar 2.49 yang mengidentifikasi bahwa disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat tergolong rendah.

Dari hasil pra survei di atas, mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan pada disiplin kerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **"Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan LB LIA Pusat"**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai rata-rata motivasi kerja cukup tinggi, namun nilai rata-rata disiplin kerja karyawan masih rendah.
- 2) Nilai rata-rata lingkungan kerja sudah cukup baik, namun nilai rata-rata disiplin kerja karyawan masih rendah.
- 3) Nilai rata-rata budaya organisasi sudah cukup baik namun nilai rata-rata disiplin kerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Maka batasan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas serta pembatasan masalah yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan LB LIA Pusat” adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat.
4. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja karyawan LB LIA Pusat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, kegunaan penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini, yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana tiga faktor utama motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan menemukan hubungan antara motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan budaya organisasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang cara-cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin di tempat kerja. Hasilnya tidak hanya menambah pengetahuan di bidang manajemen, tetapi juga bisa menjadi acuan bagi organisasi lain dalam merancang strategi yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan lebih termotivasi dan disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh, seperti motivasi dan kondisi lingkungan, manajemen dapat menciptakan program pelatihan, kebijakan insentif, dan perbaikan lingkungan kerja

yang sesuai. Hal ini tidak hanya akan memperbaiki tingkat disiplin karyawan, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan Penulis mendapatkan pengalaman keterampilan penelitian, analisis data, dan penulisan akademis, yang sangat berharga untuk pengembangan karier di bidang manajemen. Pengalaman ini juga membantu Penulis membangun jaringan profesional dan mendapatkan wawasan yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi di masa depan.