

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam proses berkembangnya suatu perusahaan perlunya sumber daya manusia. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, tidak terlepas dari karyawan yang bekerja dengan baik. Oleh karena itu suatu perusahaan memerlukan karyawan yang mampu mengelola pekerjaan secara produktif, efektif, dan efisien agar dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai proses berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sendiri memiliki aspek yang meliputi kuantitas dan kualitas, dimana Kualitas sumber daya manusia harus seimbang dengan kuantitas manusia tersebut karena kuantitas tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi penghambat atau beban dari perusahaan untuk menjadi berkembang.

Disiplin merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Siswanto (2013:291), mengemukakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang terjadi di CV Sarana Harapan Nusantara adalah tingkat kedisiplin kerja karyawan yang kurang baik, dimana hasil dari wawancara karyawan masih banyak karyawan lain yang sering terlambat atau tidak mentaati aturan jam kerja perusahaan. Dikarenakan dari perusahaan masih menggunakan absensi manual dan seringnya lembur. Oleh karena itu karyawan banyak yang terlambat dan membolos saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Sumber Daya Manusia CV Sarana Harapan Nusantara. Peneliti membuat tabel absensi karyawan dalam satu tahun terakhir dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan CV Sarana Harapan Nusantara Tahun 2021

Bulan 1	Jumlah Karya wan 2	Hari Kerja 3	Jumlah seluruh Hari Kerja 4=2x3	Jumlah Hari absen 5	Keterangan		Persentase
					A 6	Terlam bat 7	Persentase 8=5/4*100
Januari	30	20	600	83	6	77	13,83
Februari	32	23	736	125	1	124	16,98
Maret	32	22	704	124	3	121	17,61
April	34	22	748	149	7	142	19,91
Mei	29	23	667	38	3	35	5,70
Juni	30	21	630	65	4	61	10,32
Juli	30	23	690	93	2	91	13,48
Agustus	29	20	580	117	3	114	20,17
September	31	23	713	139	4	135	19,50
Oktober	26	22	572	145	5	140	25,35
November	28	21	588	217	3	214	36,90
Desember	32	22	704	199	11	188	28,27
Rata-rata Absensi							19,00%

Sumber: Data Tahunan CV Sarana Harapan Nusantara. Data ,diolah 2022

Dari tabel data diatas memaparkan tingkat absensi ketidakhadiran karyawan sangat tinggi. Banyaknya karyawan yang terlambat disebabkan karena lembur dan sebagian memang belum mentaati jam kerja perusahaan. Absensi tertinggi dibulan November mencapai 36,90%, sementara absensi terendah di bulan Mei. Menurut Mudiarta, dkk dalam (Sanjaya, 2015:93), rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen per bulan masih di anggap baik, sedangkan 4 sampai 15 persen per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Rata-rata tingkat absensi karyawan di CV Sarana Harapan Nusantara diatas 15 persen yaitu 19,00% persen, sedangkan hasil dari wawancara karyawan menyatakan perusahaan menetapkan batas maksimal rata-rata absensi yaitu 15%. Hal ini merupakan pertanda tingkat absensi yang buruk dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait Disiplin karyawan pada CV Sarana Harapan Nusantara.

Ketaatan pada peraturan kerja berarti para karyawan sepakat untuk tunduk pada peraturan yang dibuat oleh CV Sarana Harapan Nusantara. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama bulan September 2022 diperoleh hasil bahwa

beberapa karyawan belum semua mematuhi peraturan perusahaan untuk taat pada jam kerja yang telah ditentukan termasuk saat jam masuk atau pulang kerja. Hal ini terlihat saat beberapa karyawan membolos jam kerja untuk keluar perusahaan walau hanya dilakukan oleh beberapa oknum karyawan saja.

Hasil mengenai disiplin kerja pegawai seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja karyawan CV Sarana Harapan Nusantara. Tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Afandi (2018:20), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain kompensasi, pengawasan, penghargaan, lingkungan dan lain sebagainya.

Menindaklanjuti data yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei berupa terhadap 20 karyawan secara acak mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja di CV Sarana Harapan Nusantara. Hasil pra survei disajikan pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
Lingkungan Kerja Fisik				
1.	Fasilitas ruang kerja yang lengkap seperti sirkulasi udara, penerangan dll	5	15	20
Lingkungan Kerja Non Fisik				
2.	Pemimpin memberikan dukungan yang baik	6	14	20

Sumber: Data pra survei bulan september 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, dilihat dari jawaban yang buruk terindikasi salah satu faktor yang membuat disiplin kerja karyawan tidak maksimal adalah fasilitas ruang kerja yang kurang memadai seperti sirkulasi udaranya, suhu udara yang panas, penerangan serta kebersihan di tempat kerja. Selain itu kurangnya kurangnya dukungan dari pimpinan yang di berikan kepada karyawannya yang membuat karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman

akan membuat karyawan merasa di hargai oleh perusahaan. Memang lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi disiplin kerja. Dalam upaya peningkatan efektivitas karyawan, salah satu yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik. Menurut Darvis dalam Permanasari, (2013:2), lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Menurut Handoko (2014:169), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Selain lingkungan kerja, terdapat hal lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Hasibuan (2006:141), Pentingnya motivasi karena motivasi dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Semakin termotivasi seorang karyawan dalam bekerja, orang tersebut akan berusaha untuk mewujudkan apa yang diharapkan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
Tingkat Usaha				
1.	Berusaha untuk mengembangkan kemampuan	4	16	20
Tingkat Kegigihan				
2.	Berusaha memberikan partisipasi dalam kerja tim	7	13	20

Sumber: Data pra survei bulan september 2022

Berdasarkan data hasil pra survei pada tabel 1.3 diatas mengenai motivasi kerja, jawaban paling buruk terdapat karyawan yang merasa kurang termotivasi untuk

mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta memberikan partisipasi dalam kerja tim. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau diatas rata-rata, atasan seolah tidak peduli atau tidak memberi apresiasi kepada karyawan, sehingga mengakibatkan hilangnya semangat dalam bekerja dan membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuannya serta ikut berpartisipasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi terhadap karyawannya misalkan dengan diberikan apresiasi, dukungan ataupun reward kepada karyawan yang berprestasi.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di dasarkan dengan adanya minat. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal Hussain (2018:92).

Penelitian sini dilakukan kepada seluruh karyawan CV Sarana Harapan Nusantara Karena semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai tujuan yang maksimal. Mengingat pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan, maka peneliti mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Sarana Harapan Nusantara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV Sarana Harapan Nusantara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV Sarana Harapan Nusantara?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Sarana Harapan Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Sarana Harapan Nusantara.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat untuk peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti lain dalam memahami ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi.
2. Manfaat untuk perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi CV Sarana Harapan Nusantara, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, penulis membatasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah CV Sarana Harapan Nusantara dengan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dibatasi hanya faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Subjek peneliti adalah seluruh Karyawan CV Sarana Harapan Nusantara.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan CV Sarana Harapan Nusantara.
4. Penelitian ini di mulai dari September 2022 sampai November 2023

1.5 Sistematika Pelaporan

Dalam pelaporan atau hasil penelitian ini disusun secara sistematis dan terinci, penulis membaginya dalam lima bab dan beberapa sub bab agar memudahkan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan beberapa teori-teori pendukung pada penelitian ini. Landasan teori dan sumber acuan pada bab ini mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini yang digunakan peneliti sebagai pedoman dalam menganalisis masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi metode penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan data, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta pengukuran variabel dan instrumen penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian dari variabel pada penelitian ini yaitu berupa: deskripsi data variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan variabel disiplin kerja, serta data deskripsi hasil analisis statistik beserta pembahasannya.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat serta dijadikan sebagai masukan perusahaan.