# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi yang sedang berkembang saat ini memiliki dampak dalam suatu persaingan dunia bisnis. Sebagai konsekuensi logis dari timbulnya persaingan yang semakin tajam, ada tiga kemungkinan yaitu, mundur, bertahan atau tetap unggul dan bahkan semakin berkembang. Jika dikaitkan dengan tujuan dari setiap pendirian perusahaan selain untuk mencapai keuntungan yang diharapkan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan karyawan (SDM) yang bekerja di dalam perusahaan tersebut dengan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting di setiap perusahaan atau organisasi. Perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama suatu perusahaan dan mempunyai peran aktif di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Rivai (2011; 44) menjelaskan bahwa salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin, karena disiplin dapat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang agar mentaati semua peraturan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Heidjrachman dan Husnan (2011; 135) mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah, sehingga karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi". Davis (dalam Mangkunegara: 2009; 129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

PT Kartika Panca Jaya Gresik, yang beralamatkan di Jalan Arif Rahman Hakim 228B Gresik merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja. Terdapat dua rekanan utama perusahaan, yaitu K3PG dan PT KIG. Selama pra penelitian, yakni bulan Juni - Oktober 2018, peneliti menemukan fakta bahwa perusahaan memiliki masalah terkait kedisiplinan karyawannya. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**
**Rekap Absensi Karyawan bulan Juni – Oktober 2018**

| No | Tahun | Hadir (%) | Terlambat (%) | Alpha (%) | Kehadiran Minimum (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Juni | 97,72 | 2,10 | 0,07 | 98 |
| 2 | Juli | 96,62 | 2,00 | 0,51 | 98 |
| 3 | Agustus | 96,50 | 2,07 | 0,62 | 98 |
| 4 | September | 96,01 | 2,13 | 0,34 | 98 |
| 5 | Oktober | 96,22 | 2,09 | 0,61 | 98 |

Sumber: Data absensi PT Kartika Panca Jaya Gresik

Berdasarkan data absensi karyawan di atas, maka diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan PT Kartika Panca Jaya pada bulan Juni-Oktober 2018 adalah (2,10%; 2,00%; 2,07%; 2,13%; dan 2,09%), kemudian tingkat alpha bulan Juni-Oktober 2018 adalah (0,07%; 0,51%; 0,62%; 0,34%; dan 0,61%). Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM PT Kartika Panca Jaya, tingkat kehadiran minimum yang ditargetkan perusahaan tersebut adalah 98%. Sehingga berdasarkan data absensi karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Kartika Panca Jaya bulan Juni – Oktober 2018 belum sesuai dengan target perusahaan.

Ariandy dan Iskandar (2016;3) mengungkapkan bahwa ingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik (Helmi, 2009: 21). Berdasarkan teori di atas, faktor pertama yang memiliki pengaruh terhadap disiplin adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2013: 184) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Salah satu indikator lingkungan kerja adalah hubungan antara atasan dengan bawahan (Nitisemo 2013:184). Berdasarkan hasil pra penelitian, diketahui bahwa menurut salah satu karyawan, hubungan antara bawahan dengan atasan di PT Kartika Panca Jaya tidak terlalu akrab, yakni hanya sebatas hubungan kerja saja. Fakta lain saat pra penelitian juga mengungkapkan bahwa pimpinan perusahaan sama sekali tidak mengetahui semua nama karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan atasannya.

Menurut Sopiah (2011: 156) faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja adalah komitmen kerja, komitmen kerja merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan perusahaan sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan senantiasa patuh terhadap segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2011: 54) menjelaskan komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan perusahaan dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam perusahaan tersebut. Robbins (2012: 99) menjelaskan salah satu indikator dari komitmen adalah *Continuance commitment* yang berarti keinginan untuk bertahan di perusahaaan, namun bukan karena alasan emosional,

tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan perusahaan.

Menurut Martoyo (2014; 165) faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin adalah motivasi, pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan adanya dorongan (*driving force*) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia. Menurut Hasibuan (2013; 148) salah satu indikator motivasi adalah kebutuhan akan penghargaan, yakni kebutuhan karyawan untuk dihormati dan dihargai atas kinerjanya, baik oleh pimpinan maupun karyawan lain. Menurut salah satu karyawan PT Kartika Panca Jaya, selama 3 tahun dirinya bekerja di perusahaan tersebut, tidak pernah sekalipun perusahaan memberikan pengakuan atau penghargaan atas kinerjanya.

Selanjutnya, Hasibuan (2013:202) menjelaskan disiplin merupakan salah satu cerminan adanya kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dinikmati di dalam atau diluar atau kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan pegawai. Sementara itu, Hariandja (2012; 290) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, disiplin dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting

dalam organisasi". Salah satu indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013; 202) adalah cinta terhadap pekerjaan. Berdasarkan keterangan dari salah satu karyawan saat pra penelitian, diketahui bahwa ia tidak terlalu mencintai pekerjaannnya sekarang, ia terpaksa bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan jika ada tawaran yang lebih menarik, ia tidak menutup kemungkinan untuk keluar dari PT Kartika Panca Jaya dan mengambil kesempatan tersebut. Kondisi di atas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan cukup rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat fenomena yang terjadi pada PT Kartika Panca Jaya dalam penelitian ini. Peneliti bermaksud untuk meneliti tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kartika Panca Jaya.

## 1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kartika Panca Jaya?
2. Apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kartika Panca Jaya?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kartika Panca Jaya?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kartika Panca Jaya?

## 1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Kartika Panca Jaya.
2. Mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Kartika Panca Jaya.
3. Mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Kartika Panca Jaya.
4. Mengetahui dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kartika Panca Jaya.

## 1.4.Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka dapat diketahui bahwa manfaat penelitian ini adalah:

1. Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan tentang pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik, maka penelitian ini dapat dijadikan referensi.