

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lain. Karyawan dalam perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan serta harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam banyak kebutuhan, yang apabila akan terpenuhi bisa memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2001). Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2011). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku,

dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya.

Menurut (Lateiner, 2000) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Perusahaan dapat menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensinya bagi karyawan jika mereka memahaminya secara baik, oleh karena itu, hal tersebut harus disosialisasikan. Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat karyawan sering melanggar aturan tersebut.

Pelanggaran demi pelanggaran dapat terjadi hampir di setiap perusahaan yang ada tak terkecuali di CV. Rosma Jati, sebuah perusahaan yang terdapat di Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara. Perusahaan ini bergerak dibidang produk perlengkapan rumah tangga (kursi, meja, almari hiasan dinding). Sebagai salah satu perusahaan *profit oriented* tentunya CV. Rosma Jati bertujuan mendapatkan laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan.

Tabel 1.1
Data Kualifikasi Karyawan
CV. Rosma Jati Tahun 2016

No	Kualifikasi Karyawan	Jumlah
1	Bagian Perakitan	20
2	Bagian Produksi	25
3	Bagian Finishing	5
4	Bagian Pengepakan	7
5	Staff	5
Total		62

Sumber: SDM CV. Rosma Jati

Disiplin kerja dan ketaatan pegawai diperlukan dalam upaya memenuhi target kerja yang tearah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berikut ini adalah data disiplin kerja karyawan CV. Rosma Jati pada tahun 2016

Tabel 1.2Data Disiplin Kerja
CV. Rosma Jati 2016

No	Bulan	Keterlambatan Karyawan (Orang)	Persentase
1	Januari	23	37 %
2	Februari	12	19 %
3	Maret	22	35 %
4	April	21	34 %
5	Mei	15	24 %
6	Juni	17	27 %
7	Juli	18	29 %
8	Agustus	15	24 %
9	September	18	29 %
10	Oktober	30	48 %
11	November	30	48 %
12	Desember	40	64 %

Sumber: CV. Rosma Jati

Berdasarkan Tabel 1.2 tentang data disiplin kerja karyawan CV. Rosma Jati tahun 2016 dari bulan Januari hingga Desember mengalami peningkatan keterlambatan karyawan. Dalam upaya memaksimalkan pendapatan perusahaan tentunya harus didukung dengan terciptanya kondisi perusahaan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus menekan tingkat keterlambatan tersebut.

Tabel 1.3 Kriteria Golongan Keterlambatan Disiplin Kerja CV. Rosma Jati 2016

No	Kriteria	Keterangan
1	0-20	Baik
2	21-40	Kurang Baik
3	41-60	Buruk
4	61-80	Buruk Sekali
5	81-100	Sangat Buruk Sekali

Berdasarkan Tabel 1.3 tentang golongan keterlambatan karyawan CV. Rosma Jati tahun 2016, dari mulai angka 0-20 dinyatakan Baik ini tidak berarti bahwa angka keterlambatan dinyatakan tidak mengalami masalah, tetapi disini diadakan teguran bagi yang terlambat, angka 21-40 merupakan kriteria kurang baik perusahaan melakukan teguran dengan memberikan peringatan bagi karyawan, dan mulai angka 41-100 dilakukannya observasi pada karyawan yang sering terlambat karena angka itu merupakan kategori yang buruk dan dapat menurunkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin kerja karyawan salah satunya muncul karena adanya motivasi sebab perilaku pegawai untuk memenuhi kebutuhannya harus dibarengi dengan pencapaian tujuan artinya apabila seseorang termotivasi dia akan mencoba sekuat tenaga mencapai tujuan, hal ini diungkapkan oleh (Darojat, 2015) bahwa motivasi

merupakan kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individunya.

Berdasarkan analisis (Fitria & Amar, 2015) diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbedakan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Penelitian (Farid et al., 2016) juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin dan juga kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat diiringi oleh peningkatan kedisiplinan.

Selain motivasi, komitmen juga sangat penting bagi kedisiplinan pegawai. Dalam (Haryanto, 2010) dengan adanya komitmen, SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian besar kepada perkembangan perusahaan, dan punya tekad kuat menjaga eksistensi perusahaan. Komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang dalam melaksanakan sesuatu, karena ketika seseorang telah berkomitmen terhadap perusahaan atau organisasinya maka dia harus mendahulukan apa yang menjadi kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya.

Semakin tinggi komitmen pegawai semakin tinggi pula rasa sukarela dalam melaksanakan tugas-tugas, tanggung jawab dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik komitmen yang dimiliki pegawai semakin baik pula disiplinnya terhadap pekerjaan. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati

peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Analisis (Septian, 2013) menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah di kota Cimahi. Penelitian (Fitria & Amar, 2015) juga diketahui bahwa komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai dengan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan saling berkaitan atau mempengaruhi satu sama lain.

Lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang cukup, akan mendorong karyawan untuk bertindak disiplin. Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena berpengaruh terhadap keadaan disiplin kerja karyawan. Karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi ketaatan karyawan di tempat kerja sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif motivasi dan komitmen organisasi karyawan akan menurun.

Berdasarkan analisis (Mujib & Indartono, 2015) menunjukkan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di badan kepegawaian daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian (Sugiyatmi, Minarsih, & Edward Gagah, 2016), juga diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan saling berkaitan atau mempengaruhi satu sama lain.

Berkaitan dengan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Rosma Jati Mlonggo”.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan membahas tentang motivasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara adalah tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi, atau dengan kata lain disiplin kerja karyawan rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagaimana dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Setiap orang yang melakukan kegiatan pasti mempunyai tujuan tertentu, sehingga kegiatan yang dilakukan mengandung manfaat bagi diri sendiri maupun pihak lain. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan pengaruh Motivasi Kerja,

Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara.

2. Kontribusi Organisasional

Bagi CV. Rosma Jati, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk memperbaiki kedisiplinan kerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.