

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan membantu mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah direncanakan dan ditetapkan. Untuk membantu mewujudkan tujuan, perusahaan harus memperkerjakan karyawan atau pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi mau akan mematuhi dan melaksanakan apa yang diperintahkan oleh atasan dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Manusia tidak bisa disamakan dengan aset organisasi lain seperti keuangan, teknologi, sumberdaya alam dan lain sebagainya karena dialah penggerak utama jalannya organisasi. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan perusahaan dalam menghasilkan produktifitas yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor, (Notoatmodjo, 2013).

Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2015) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran hati dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan dalam pekerjaan memang sulit untuk dilakukan.

Disiplin kerja bagi para karyawan UD Arsita Jati merupakan suatu tolak ukur keberhasilan sumber daya manusia dalam mengaktualisasikan kapasitasnya. Sumber daya manusia yang baik tercermin dari tingkat disiplin kerjanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang sudah ditargetkannya. Penegakan kedisiplinan harus dilakukan oleh seorang pimpinan. Seorang pemimpin merupakan orang yang sudah ahli dan menguasai semua bidang yang dikuasai dalam mempengaruhi seorang karyawan. Seorang pemimpin ketika tidak punya power dalam usaha tersebut maka karyawan atau pegawainya akan menganggap remeh pada pimpinan. Hal ini akan menciptakan penegakan aturan-aturan yang sudah dibuat dalam perusahaan, akan tidak dipatuhi yang membuat kedisiplinan karyawan akan berkurang.

UD Arsita Jati sudah melakukan upayanya yang terbaik untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan. Namun masih juga di temukan beberapa kondisi yang berlawanan. Seperti lingkungan non fisik yaitu hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan yang kurang dekat dalam artian atasan kurang berinteraksi dengan bawahan maupun sebaliknya. Selain itu kurangnya kepemimpinan juga kurang tegas sehingga memberikan peluang bagi para

karyawan untuk keluar pada siang hari ataupun pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Selain itu, kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja, kompensasi yang diterima karyawan akan dipotong sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya. Kemudian, faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja ialah kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi terlihat dari ketepatan waktu karyawan menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya.

Disiplin kerja yang terjadi di perusahaan UD Arsita Jati ini juga akhirnya membuat beberapa karyawan kurang termotivasi dengan tuntutan perbaikan kualitas yang tentunya menambah jam kerja sehingga beban kerja meningkat dengan banyaknya lembur. Berikut data keluarnya karyawan di perusahaan UD Arsita Jati yang ada pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data perusahaan UD Arsita Jati

No	Tahun	Karyawan	Mangkir/ Absen (Orang)	Terlambat (Orang)
1	2015	57	33	51
2	2016	63	44	52
3	2017	69	45	56
4	2018	64	41	54

Sumber: perusahaan UD Arsita Jati, 2019.

Tabel 1.1, menunjukkan, disiplin kerja karyawan di perusahaan UD Arsita Jati masih rendah. Dari tahun 2015 ada 33 orang yang pernah absen dan 51 orang pernah terlambat bahkan ada 13 orang yang seringkali terlambat. Tingkat ketidakdisiplinan karyawan mengalami peningkatan hingga tahun 2017 ada 45 orang yang absen dan 56 orang pernah terlambat. Tahun 2018 ternyata masih ada 41 orang yang absen dan 54 orang yang terlambat, data tersebut menunjukkan belum

adanya perbaikan disiplin kerja karyawan. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin hingga dikeluarkan surat peringatan dan bila sudah tiga kali diperingatkan tapi masih melanggar, maka akan dikeluarkan dari perusahaan.

Karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, (Hasibuan, 2013).

Kedisiplinan dalam bekerja harus didorong dengan adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para pegawainya. Kepemimpinan, pada dasarnya perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, (Darodjat, 2015). Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin harus dapat memberi teladan yang baik kepada bawahan. Salah satu contoh teladan yang baik dari pimpinan adalah tiba dikantor tepat waktu sehingga bawahan akan merasa malu jika mereka tiba terlambat. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin harus senantiasa membangun dukungan ke seluruh personil dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pujian kepada bawahan di depan rekan rekannya dan tidak memermalukan bawahan didepan rekan rekannya. Sebaiknya, teguran atau kritikan hanya disampaikan oleh pimpinan secara empat mata sehingga tidak

membuat bawahan kehilangan kepercayaan dirinya. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin juga harus berani mengakui kesalahan didepan bawahan.

Sebagian besar orang tidak dapat menjadi pemimpin yang baik, karena mereka berpikir bahwa mengakui kesalahan adalah sebuah kelemahan. Sebenarnya, bawahan akan kagum dengan keberanian seorang pemimpin mengakui kesalahannya. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin tidak boleh mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan. Mencampur adukan urusan pribadi dengan pekerjaan akan menurunkan tingkat produktifitas kerja karena terfokus pada dua urusan. Para pemimpin harus menggunakan waktu kerja hanya untuk pekerjaan, bukan urusan pribadi. Untuk menciptakan pimpinan yang bijaksana dan adil, para pemimpin harus memiliki tujuan dan impian yang jelas. Bawahan akan sangat antusias untuk mengikuti seorang pemimpin yang tahu benar, kemana akan pergi. Sebaliknya, bawahan akan merasa sangat keberatan untuk mengikuti pemimpin yang ragu-ragu terhadap tujuannya, (Aries dan Sigit, 2015).

Untuk meningkatkan disiplin kerja, lingkungan yang nyaman juga sangat penting bagi karyawan. Hasil penelitian (Sugiatmi dkk, 2016) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan terhadap Disiplin kerja karyawan. Hal ini berimplikasi pada perlu menjaga dan meningkatkan lingkungan dengan selalu memberikan hubungan yang baik antar karyawan penataan ruang dengan desain interior yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman juga. Dengan demikian

aka meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan .

Menurut (Nitisemito, 2010) Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut (Sedarmayati, 2011) Lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Lingkungan merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan, (Simamora, 2015). Lingkungan merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, Supardi (2013).

Disiplin kerja karyawan salah satunya muncul karena adanya motivasi sebab perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhannya harus dibarengi dengan pencapaian tujuan artinya apabila seseorang termotivasi dia akan mencoba sekuat tenaga mencapai tujuan, hal ini diungkapkan oleh (Darodjat, 2015) bahwa motivasi merupakan kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepanjang upaya itu juga memenuhi kebutuhan individunya. Peningkatan motivasi terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus/ insentif bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, pada saat-saat tertentu perusahaan mengadakan kegiatan wisata bersama untuk menjalin keakraban antarkaryawan dan dengan atasan, pimpinan

melakukan pengawasan ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya, dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Seharusnya sesuai dengan teori yang ada apabila karyawan telah mendapatkan motivasi yang maksimal dan komitmen organisasi dari perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan yang bekerja pada perusahaan juga perlu adanya kompensasi. Menurut (Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa disebut dengan gaji yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selain gaji kompensasi ini bisa diberikan sebagai tunjangan. Hal ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan (Sari, 2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian (Prabowo dan Djastuti, 2014) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain Kepemimpinan dari seorang pemimpin dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan juga dapat mendorong tingkat kedisiplinan seorang karyawan atau pegawai. Lingkungan maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok,

(Sedarmayanti, 2011). Lingkungan dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar perusahaan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah factor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah perusahaan yang mempengaruhi manajemen perusahaan. Lingkungan dapat mempengaruhi seorang karyawan menjadi disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dengan baik, Hatmawan (2012).

Hasil dari penelitian terdahulu ditunjukkan oleh penelitian (Maria, 2016) menunjukkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan disiplin kerja. Pengujian membuktikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sementara penelitian (Jinefry, 2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Akan tetapi secara parsial didapat variabel Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel Kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian (Tri, 2016) menunjukkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara penelitian (Deski dkk, 2018) menyatakan lingkungan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian (Tri, 2016) menunjukkan

variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian (Deny, 2017) juga menyatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian (Deski dkk, 2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Maria, 2016) juga menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan dititikberatkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu kepemimpinan, lingkungan, motivasi dan kompensasi. Lokasi penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah di UD Arsita Jati yang beralamat di desa Jambu Barat Rt 25/ Rw 5 Kecamatan Mlonggo, Jepara, Jawa Tengah, dengan menggunakan responden dari karyawannya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja?
5. Apakah kepemimpinan, lingkungan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan rujukan penelitian lain mengenai disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan terutama dalam bisnis meubel dalam meningkatkan kedisiplinan.
- b. Dapat memperoleh ilmu dan wawasan serta gambaran untuk memahami bagaimana karyawan UD Arsita Jati agar lebih disiplin



- c. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

