

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan. Proses pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dari organisasi, karena memiliki peran penting dalam kegiatan organisasi. Perusahaan berupaya untuk menunjukkan keunggulan-keunggulannya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara lebih efektif, efisien dan inovatif agar dapat bertahan dalam persaingan.

Persaingan diberbagai sector membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen perusahaan semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. salah satu tuntutan utama dari perusahaan terhadap karyawan adalah disiplin kerja. Karena tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut Hasibuan (2007:194) disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat

diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan.

Menurut Hasibuan (2007:194) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu pengawasan dan kompensasi. pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan dan tata tertib perusahaan. Dengan pengawasan yang lebih baik akan mendukung terlaksananya suatu pekerjaan secara efektif dan tepat pada waktu yang ditentukan, serta meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan Kompensasi juga menjadi salah satu unsur yang penting dalam mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan, dikarenakan kompensasi akan memacu semangat dari karyawan dalam bekerja dan disiplin. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

Menurut Helmi (1996) disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik. Ketersediaan

peralatan kerja yang memadai, fasilitas kerja yang komplit serta desain tempat kerja yang nyaman dapat mendorong pegawai untuk melakukan sikap disiplin kerja. Dengan kecukupan fasilitas yang diperolehnya, pegawai tidak akan memiliki alasan untuk melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Sedangkan hubungan kerja dengan sesama pegawai dan atasan juga dapat memberikan motivasi pegawai untuk berbuat disiplin. Kondisi hubungan kerja yang baik dengan iklim organisasi yang tercipta diantara pegawai dengan atasan yang senantiasa menjunjung tinggi kedisiplinan akan membuat seorang pegawai terpacu mengikuti kedisiplinan kerja. Oleh karena itu Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar munculnya sikap disiplin kerja pegawai.

Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerjanya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Kedisiplinan yang tegas dan jelas akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Banyak perusahaan mengalami hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusianya. Salah satu

penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat kedisiplinan yang kurang baik.

Disiplin kerja karyawan CV. Mandiri Abadi 3 Bawu Kecamatan Batialet kabupaten Jepara untuk saat ini bisa dikatakan masih kurang. Dimana masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan. Melalui data bagian sekretariat CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus 2018, sebanyak 25 orang dari 150 karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan perusahaan sebesar 5%. Berikut data absensi karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 1.1:

**Tabel 1. 1**  
**Tabel Absensi CV. MANDIRI ABADI 3 Jepara Tahun 2018**

No	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran (Orang)	
		Alpha	Total Ketidakhadiran
1	Januari	10	10 (7%)
2	Februari	15	15 (10%)
3	Maret	12	12 (8%)
4	April	13	13 (9%)
5	Mei	8	8 (5%)
6	Juni	12	12 (8%)
7	Juli	15	15 (10%)
8	Agustus	25	25 (16%)
9	September	11	11 (8%)
10	Oktober	22	22 (14%)
11	November	7	7 (5%)
12	Desember	14	14 (9%)

Sumber: CV. MANDIRI ABADI 3 Batealit Jepara Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1. 1 dapat diketahui bahwa bulan Agustus tingkat ketidakhadiran karyawan memiliki prosentase paling besar yaitu sebesar 16% karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan, sedangkan bulan Februari, April, Juli, Oktober dan Desember tingkat kehadiran memiliki prosentase hampir sama yaitu 9% - 14% dan bulan Januari, Maret, Mei, Juni, September dan November tingkat kehadiran antara 5% - 8% dari total karyawan sebanyak 150 karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para karyawan untuk izin yang diberikan oleh CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. Berdasarkan observasi, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara sudah cukup baik, hanya saja pengawasannya masih jarang dilakukan secara langsung karena direktur jarang berada di tempat, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja. Selanjutnya informasi yang diberikan oleh Manajer CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara, mengenai kompensasi yang diberikan baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya, seperti pemberian bonus yang diberikan belum sesuai harapan atau tunjangan kesehatan yang belum tepat sasaran. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang masih saja dirasa kurang nyaman padahal perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai, sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para karyawan yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja.

Hasil tersebut didukung dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marzolina & Fitri (2013) yang menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hasanah Dkk (2018) mengatakan bahwa pengawasan pimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Masyhura (2017) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin & Safitri (2018) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujib (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Shintaomi Dkk, (2018) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi ditemukan masalah pada disiplin kerja karyawan pada CV. Mandiri Abadi 3 Kecamatan Bawu Kabupaten Jepara. ini di karenakan presentase absensi dari data yang telah diolah menunjukkan masih ada karyawan yang sering terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Demi menghindari kesimpangsiuran dan kesalah pahaman terhadap penelitian yang diteliti. Maka perlu adanya lingkup pembahasan, untuk memberikan lingkup pembahasan dan arahan diantaranya:

1. Objek penelitian ini adalah Karyawan CV. Mandiri Abadi 3 Kecamatan Bawu Kabupaten Jepara.
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja.
  - Pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara mencakup beberapa indikator yaitu Menetapkan standar peraturan, membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan standar secara rutin. mengambil tindakan perbaikan.
  - Kompensasi yang diberikan oleh CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara mencakup beberapa indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan. dan fasilitas.
  - Lingkungan kerja pada CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara mencakup beberapa indikator yaitu penerangan atau cahaya pada tempat kerja, keamanan ditempat kerja, kelembapan udara pada tempat kerja, dan sirkulasi udara pada tempat kerja.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Salah satu tuntutan utama dari perusahaan terhadap karyawan adalah disiplin kerja. Karena tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap para karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Karyawan?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang disiplin kerja. Dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.



### 1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat :

#### 1. Bagi perusahaan

Dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan oleh manajer perusahaan CV. Mandiri Abadi 3 Batealit jepara agar lebih mengutamakan sumber daya manusianya dan juga sebagai pertimbangan pengambilan strategi perusahaan yang akan datang agar dapat bersaing dengan Perusahaan yang lain.

#### 2. Bagi peneliti

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.