

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencari tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia sendiri yang mengendalikannya. Sumber daya manusia yang berjalan dengan baik dan memudahkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Tanpa adanya sumber daya manusia dan kinerja yang baik maka akan sulit sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah apa yang harus dilakukan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai kemampuan karyawan. Dengan kondisi tersebut, karyawan diharapkan dapat memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang untuk pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan yang terhadap tugas yang telah diberikan. Setiap karyawan yang bekerja harus memiliki tingkat disiplin yang baik dan di harapkan setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Tetapi dalam suatu organisasi perusahaan sering mengalami

penurunan kedisiplinan kerja yang di sebabkan oleh beberapa faktor-Faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Lingkungan kerja adalah suatu karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja , maka karyawan akan betah di tempat kerjanya, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka akan menyebabkan terjadinya penurunan disiplin kerja karyawan. Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat prakakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Motivasi merupakan salah satu factor yang terpenting yang dapat memicu seseorang untuk memiliki disiplin kerja yang baik, motivasi bersifat *fluktuatif* karena terkadang motivasi seseorang bisa tinggi dan bisa rendah. Menurut Diah Puspaningrum (2019:38) motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri karyawan sebagai suatu tenaga yang menimbulkan, mengarahkan dan menentukan tingkat usaha dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang dapat dilihat dari tampilan kerjanya hingga tercapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang sudah di berikan oleh perusahaan. Menurut (Djaya, 2021) Kompensasi adalah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa.

PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia adalah perusahaan SingPost Group yang berspesialisasi dalam menyediakan solusi logistik lintas batas dan layanan pengiriman. Kami melayani industri e-Commerce dan pelanggan di seluruh dunia untuk melakukan pengiriman ke, di dalam, dan ke luar kawasan Asia Pasifik. Dengan fokus pada jalur perdagangan Eropa ke Asia Pasifik, layanan masuk Australia, dan jalur Tiongkok/Hong Kong ke Singapura, dan portofolio cakupan Asia Tenggara, Quantum Solutions Indonesia menawarkan solusi logistik yang komprehensif dan andal, termasuk pergudangan dan pemenuhan, pengiriman barang internasional.

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia dengan Ibu Hrd. Febriandini Galuh mengatakan bahwa masalah-masalah yang terjadi di perusahaan saat ini adalah disiplin kerja selama 6 bulan terakhir. Berikut data rata2 keterlambatan karyawan di PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia**  
**Tahun 2024.**

NO	Status Absensi	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan/Orang						Rata- Rata Per 6 Bulan
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
1	Terlambat	73 Orang	45	50	50	51	53	55	50 (69%)
2	Alpha	73 Orang	4	2	4	3	8	7	4,6 (6%)

Keterangan :

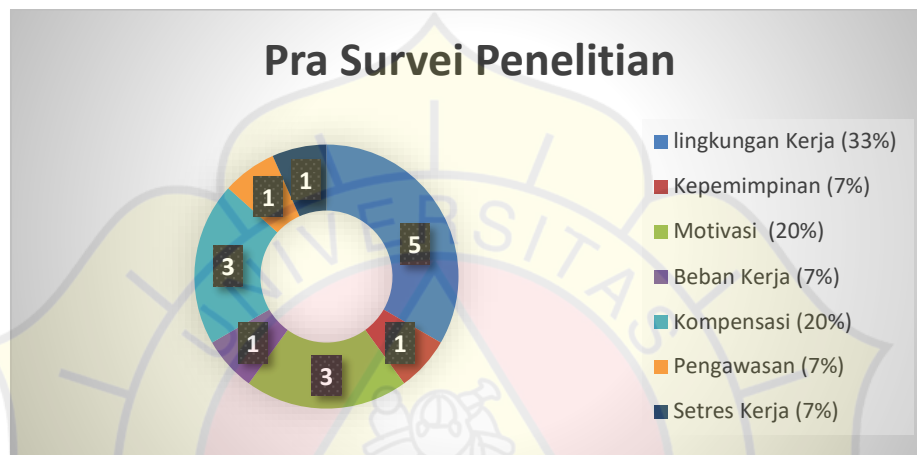
Terlambat : Lebih dari 30 Menit Dan Alpha : Tanpa keterangan

Berdasarkan Tabel 1.1 data keterlambatan 73 karyawan berstatus tetap rata-rata yaitu 50 (69%), alpha 4,6 (6%) di PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia, pada peraturan kantor minimal data keterlambatan dan alpha mencapai 30%. Berdasarkan informasi dari HRD masalah yang terjadi diperusahaan saat ini yaitu masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja bahwa terjadinya peningkatan keterlambatan disiplin karyawan selama 6 bulan tergolong tinggi.

Dari Tabel 1.1 Dapat disimpulkan bahwa penulis jika terjadi masalah atau fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yang berstatus karyawan tetap di PT.Quantum Logistic Solutions Indonesia. Dampak keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan akan menyebabkan terjadinya penundaan pengiriman barang ke *customer* dan akan mengalami komplain dari *customer* ke perusahaan. Sehingga disiplin sangat penting karena dapat menyebabkan kerugian perusahaan baik kerugian waktu maupun keuntungan perusahaan.

Lebih lanjut penulis melakukan pra survei penelitian untuk mengetahui variabel yang berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karyawan, dilakukan pra survei sebanyak 20% dari 73 karyawan yaitu 15 karyawan berikut ini jawaban responden sebagai berikut

Berikut :

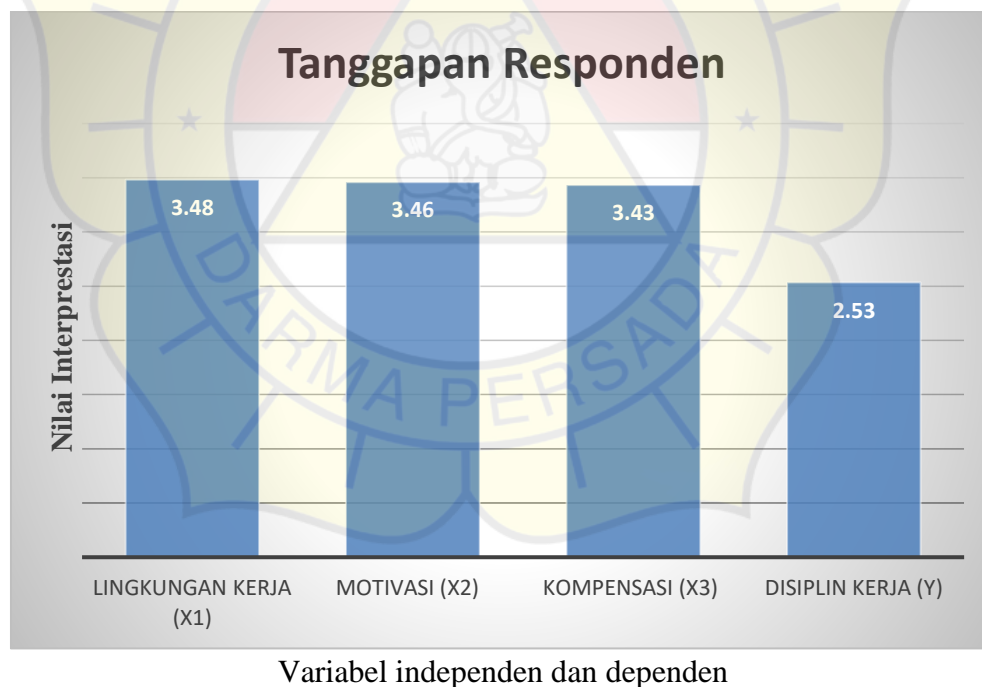


Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

**Gambar 1.1 Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner yang mempengaruhi disiplin kerja kepada 15 responden dari 73 karyawan, variabel yang mempengaruhi disiplin kerja terdapat 3 yaitu, Variabel terbanyak adalah lingkungan kerja 33% (5 responden) untuk memilih motivasi terdapat 20% (3 responden) dan kompensasi 20% (3 responden). Dengan demikian variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi adalah variabel yang berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia.

Dari beberapa penjelasan terkait adanya variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, maka penulis lebih lanjut melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuesioner sebanyak 20% dari 73 karyawan yaitu 15 karyawan sebagai data observasi awal dengan menggunakan kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia. Untuk mengetahui besarnya nilai tanggapan para karyawan yang didasarkan pada 3 (tiga) variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia. Sehingga didapatkan GAP penelitian pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Penulis Tahun 2024

**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan grafik 1.2 pada tanggapan responden terhadap pra kuesioner yang telah dilakukan penulis terhadap 15 responden dari 73 karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia. Berdasarkan tabel interpretasi 3.4 dapat dijelaskan sebagai berikut, maka interpretasi nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 3.48 bahwa lingkungan kerja baik, interpretasi motivasi kerja nilai rata-rata sebesar 3.46 bahwa motivasi tergolong tinggi, selanjutnya interpretasi kompensasi nilai rata-rata sebesar 3.43 bahwa kompensasi tergolong tinggi, dan interpretasi disiplin kerja 2.53 menunjukkan bahwa disiplin kerja PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia tergolong rendah.

Berdasarkan hasil pra kuesioner di atas, bahwa terdapat permasalahan pada disiplin kerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Quantium Solutions Logistic Indonesia**”

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja sudah baik, namun disiplin kerja rendah.
2. Motivasi karyawan sudah tinggi namun disiplin kerja rendah.
3. Kompensasi yang di dapat sudah tinggi namun disiplin kerja rendah.

### **1.2.2 Pembatasan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat terfokus dan terarah. Maka Batasan masalah dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat di kemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi ,dan kompensasi secara Bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja PT. Quantum Solutions Logistic Indonesia.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi didalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenan faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

### b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan pengalaman dan ketrampilan dalam menulis penelitian dan penulis dapat mengetahui serta mempelajari Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Quantium Solutions Logistic Indonesia.

