

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan pegawai dengan perilaku dan prestasi kerja baik dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dijadikan penunjang pencapaian tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Namun dalam suatu organisasi dalam hal ini perusahaan sering terjadi kekurangan disiplin kerja pegawai yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan atau pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja serta sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Leklikwati (2019) kompensasi dapat diartikan sebagai, “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan optimal. Jika Pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan disiplin pegawai. Sebagian berpendapat Sedarmayanti (2020) “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan misi perusahaan”.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat memicu pegawai untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena didalam diri seseorang terdapat kebutuhan akan berdisiplin sehingga pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Menurut Busro (2018) motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam memenuhi kebutuhannya, salah satunya yaitu kebutuhan tinggi dalam pekerjaan yang dikerjakannya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka peneliti melakukan wawancara dengan *Human Resouce Development* (HRD) PT. *Sari Coffee* Indonesia menyatakan terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja pada pegawai. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja pegawai yang tidak tepat pada waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dan ketidaktaatan terhadap jam istirahat kerja sehingga ditemukan adanya pegawai yang tidak terlihat di kantor padahal jam kerja masih sedang berlangsung. Berikut terdapat tabel permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para pegawai yang dilihat dari tingkat keterlambatan dalam tiga tahun terakhir dari 2021 sampai 2023 terdapat kenaikan rata rata sebesar 40%. Sedangkan alpa naik sebesar 60%.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai PT Sari Coffee Indonesia

No.	Status Absensi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Terlambat	18 orang/2jam	20 orang/2,5 jam	24 orang/3jam
2	Alpa	5 orang	7 orang	8 orang

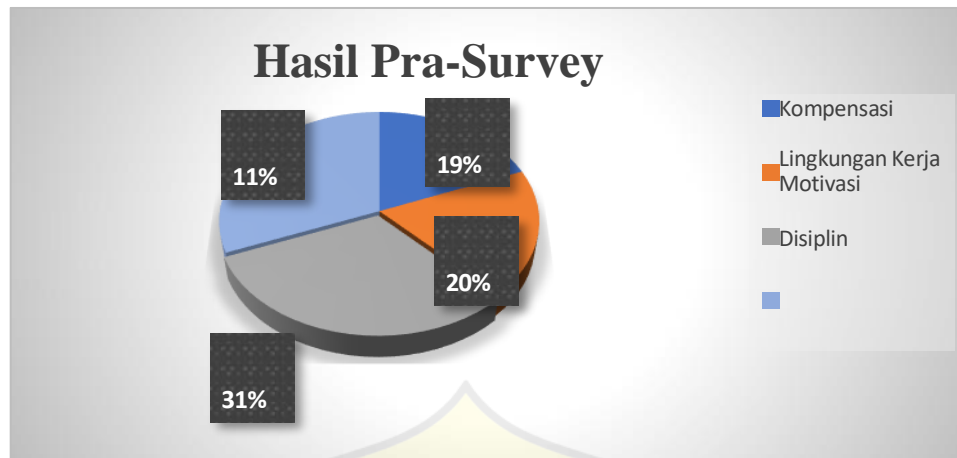
Sumber: Personalia PT *Sari Coffee* Indonesia (2024).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dari sisi absensi kurang baik. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Nitisemo (2019), merupakan hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja, menurut Sembiring (2020), bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Sedangkan menurut Hamali (2018), mengemukakan bahwa

disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai- nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah suatu kekuatan pegawai yang berkembang dalam tubuh untuk menyesuaikan diri dengan keputusan peraturan yang berlaku demi mencapai tujuan bersama.

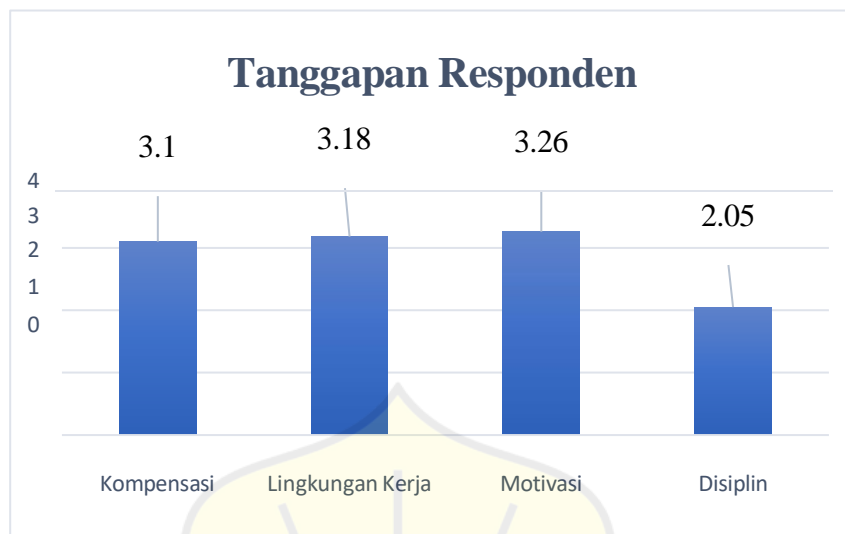
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 20 orang. Berdasarkan jurnal penelitian terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain dari hasil penelitian Said Muhammad Rizal, Radiman bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan, dan kompensasi, Oleh karena itu penulis dalam melakukan pra- survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai di PT. Sari Coffee Indonesia dengan variabel berupa Komitmen Kerja, Insentif, kompensasi, sanksi, motivasi, dan lingkungan kerja. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis pada tahun 2023.

Gambar 1.1 Hasil Pra-Survei

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Sari *Coffee* Indonesia adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 16 orang sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari pegawai PT. Sari *Coffee* Indonesia mengenai pengukuran disiplin kerja pegawai dengan variabel yang diteliti adalah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti (2023).

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Mengacu pada tabel 3.4 dapat dilihat bahwa interpretasi nilai kompensasi rata-rata sebesar 3,1 yang artinya kompensasi cukup baik, selanjutnya interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata 3,18 yang artinya kondisi lingkungan kerja pegawai juga baik, lalu interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,26 yang artinya motivasi kerja pegawai sangat baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 2,05 yang artinya disiplin kerja pegawai yang dilaksanakan pada PT. Sari *Coffee* Indonesia tepatnya Starbucks Area Jakarta kurang baik.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT.SariCoffee Indonesia (Starbucks Area Jakarta Utara District 24)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Kompensasi baik namun disiplin kerja pegawai PT. Sari *Coffee* rendah.
2. Lingkungan Kerja cukup baik namun disiplin kerja pegawai PT. Sari *Coffee* rendah.
3. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai PT. Sari *Coffee* sangat tinggi namun disiplin pegawai rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dilakukan di PT Sari *Coffee* Indonesia, sumber daya peneliti membatasi hanya meneliti pada satu wilayah yaitu Starbucks Area Jakarta. Sedangkan untuk variabel yang diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi perngaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu:

1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor

yang mempengaruhi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sari coffee indonesia.

1.4.2 Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sari *coffee* Indonesia.
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor-faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.