

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan kegiatan yang bertujuan mencapai keberhasilan dan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki fungsi penting sebagai penentu baik atau tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, untuk dapat mencapai fungsi tersebut tentunya sumber daya manusia yang ada harus di bimbing dan dibina untuk menjalankan fungsinya sesuai tujuan perusahaan. Adapun tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik jika selaras dengan visi dan misi yang sudah ada dalam peraturan di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, karena manusialah yang memiliki peran dan andil dalam suatu organisasi dalam mengendalikan dan menjalankan kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi sangat menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kedisiplinan, motivasi dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan organisasi dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan hak dan kewajibannya (Amelia et al., 2022).

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan maupun instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meskipun organisasi sudah menerapkan berbagai sistem kerja dan teknologi canggih, tanpa SDM yang berkualitas, semua itu akan sia-sia. SDM merupakan faktor penentu dalam menjalankan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian agar fungsi manajemen berjalan dengan baik. Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya SDM berkualitas adalah kedisiplinan, yang menjadi tolok ukur keberhasilan fungsi manajemen SDM (Santoso, 2023).

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan dan norma-norma social yang diterapkan oleh perusahaan serta harus ditaati oleh seluruh pegawai yang bekerja (Hasibuan, 2019). Kedisiplinan merupakan hal penting dan harus dipertimbangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka akan menghasilkan tujuan perusahaan tercapai dengan optimal. Dalam melakukan pekerjaan karyawan harus bisa menerapkan disiplin kerja dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang tidak taat aturan menggambarkan bahwa mereka tidak puas atas pekerjaan yang mereka kerjakan, hal itu membuat menurunnya rasa disiplin kerja karyawan tersebut terhadap pekerjaannya sendiri.

Disiplin sangat penting dan ditujukan untuk semua lapisan masyarakat serta aparat pemerintah demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja baik mencerminkan sikap dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Selain itu, pegawai disiplin mudah melaksanakan program dan mencapai tujuan, sehingga prestasi yang diraih semakin tinggi. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan akan menyulitkan organisasi mencapai program dan tujuan (Santoso, 2023).

CV. Wangun Unggas Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis pemotongan unggas yang terletak di Desa Citangtu Kabupaten Kuningan. Karyawan dituntut harus memiliki tingkat disiplin dalam menjalankan tugasnya untuk bertujuan meningkatkan produktivitas kerja serta terjalannya pekerjaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja sangat diperlukan perusahaan untuk bisa menggapai target dan tujuan perusahaan dengan maksimal.

Namun pada kenyataannya, sesuai dengan hasil observasi yang telah dilakukan penulis yang menunjukkan terdapat hasil data empirik yang diterima berupa absensi karyawan yang terlihat bahwa tingkat absensi ketidakhadiran karyawan memiliki peningkatan dari tiap tahunnya. Menurut data yang diperoleh juga menunjukkan bahwa karyawan banyak melakukan ketidakhadiran kerja baik sakit, izin ataupun alpa (tanpa keterangan). Dimana ketidakhadiran karena sakit paling banyak dilakukan oleh

karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cenderung sering sakit dan perusahaan harus mencari tahu untuk mendapatkan solusi agar karyawan bisa kerja lebih produktif lagi. Dimana hal tersebut menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi pada karyawan CV Wangun Unggas Perkasa di Kabupaten Kuningan pada tahun 2021 sampai dengan 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Data Absensi Karyawan

CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Keterangan Absensi			Total Tidak Hadir	%
				S	I	A		
2021	65	300	19.550	220	171	136	527	2,69 %
2022	64	296	18.837	208	215	111	534	2,83 %
2023	49	301	14.749	211	74	203	488	3.32 %

Sumber: CV. Wangun Unggas Perkasa, diolah November 2024

Menurut (Gentari et al., 2017) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pada CV. Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan terdapat data absensi yang dicatat untuk mengakulasi daftar kehadiran tiap karyawannya selama periode tertentu.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa presentase absensi ketidakhadiran karyawan pada CV Wangun Unggas Perkasa mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dimana presentase paling tinggi pada tahun 2023 dengan nilai presentase sebesar 3,32%, sementara di tahun 2021 nilai presentase absensi sebesar 2,69% dan di tahun 2022 berada di 2,89%. Dari rekapitulasi absensi karyawan pada CV Wangun Unggas Perkasa yaitu mencapai 3,32% pada tahun terakhir yang dipastikan bahwa pada perusahaan ini bermasalah.

Menurut (Flippo, 2016) mengatakan apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Sesuai pendapat tersebut maka pada CV. Wangun Unggas Perkasa yang sesuai pada perhitungan berada di angka 3,32% yang menunjukkan bahwa tingkat absensinya dianggap tinggi dan disiplin kerja karyawan tidak baik.

Dimana dengan angka tersebut perusahaan perlu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan optimal. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi dari rendahnya tingkat disiplin kerja pada karyawan.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dan pada penelitian ini penulis memilih lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengawasan. Alasan kenapa peneliti memilih ketiga variabel tersebut karena banyaknya bukti dari hasil penelitian terdahulu bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dan memiliki dampak yang besar bagi perilaku karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman mampu membuat karyawan bekerja secara produktif dan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

Tak hanya lingkungan kerja, banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan, karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang

telah tercapai akan membantu meningkatkan karyawan lebih giat dan rajin dalam menjalankan pekerjaannya karena kepuasan kerjanya sudah tercapai. Berbeda jika kepuasan kerja karyawan belum tercapai maka perilaku yang ditunjukkan karyawan cenderung kurang produktif dalam bekerja karna tidak memiliki rasa puas atas pekerjaan yang dimilikinya. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengawasan merupakan suatu kegiatan dimana atasan memperhatikan atau melihat bagaimana cara kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sebuah perusahaan harus bisa memiliki pengawasan yang tinggi dalam kegiatan di perusahaan untuk membantu mengontrol dan bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi di akhir jika terdapat hal yang tidak memuaskan dan belum tercapai tujuan yang diinginkan. Pimpinan bisa menerapkan sistem pengawasan yang tinggi pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan untuk membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar lebih kondusif dalam bekerja dan menghindari kesalahan yang tidak penting dalam bekerja, pengawasan yang baik juga mampu meningkatkan kualitas kerja pada karyawan dan membantu perusahaan lebih baik lagi dalam mencapai suatu tujuan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Puspita Sari & Kis Indriyaningrum, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja mampu mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada karyawan. Namun ada pendapat lain yaitu menurut penelitian yang dilakukan oleh (Harini et al., 2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja pada karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi ataupun keadaan lingkungan kerja yang nyaman dapat menambah rasa disiplin kerja pada karyawan .

Berikutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Wahyuningsih, 2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Cilacap

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepuasan kerja, menurut (Robbins dan Judge, 2015) kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Kurniati, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kota Riau.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Efrina, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Noviah, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Berikutnya ada pengawasan yang merupakan faktor dari tingkat disiplin pada karyawan, dimana jika suatu perusahaan melakukan pengawasan yang baik terhadap karyawan maka akan membantu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Fitria Amanda, dkk, 2021) yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Sejalan juga dengan penelitian oleh (Riska dan Arhipen, (2019) menyatakan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Sedangkan menurut Nadhiva (2022) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan. Hal tersebut menunjukan bahwa adanya beberapa hasil yang berbeda dari setiap penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan research gap yang telah diuraikan diatas terdapat hal menarik untuk diteliti selanjutnya terkait fenomena yang terjadi pada karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa yaitu disiplin kerja karyawan yang masih kurang baik karena karyawan masih sering alpa, izin, dan sakit, sehingga tingkat absensi tiap tahunnya mengalami peningkatan. Melihat pada tabel absensi karyawan CV. Wangun Unggas

Perkasa, maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena permasalahan tersebut dan akan diangkat menjadi sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja (Survey pada karyawan CV. Wangun Unggas Perkasa)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan CV Wangun Unggas Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas dapat dicapai, maka penelitian ini akan memberikan dua jenis manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan dan tambahan kajian mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan, serta dapat menghasilkan data empirik terbaru dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atas permasalahan yang ada di CV Wangun Unggas Perkasa dan bisa dijadikan pertimbangan khususnya untuk memecahkan masalah terkait dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.