

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting untuk mencapai keberhasilan perusahaannya. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus bisa memilih, melatih dan mengembangkan sumber daya manusianya, agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sebagai penggerak utama dalam seluruh proses organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan bisa berjalan dengan baik. Karena itu sumber daya manusia dijadikan sebagai asset penting dalam keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan bagian penting dari setiap proses bisnis, dan perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan suatu bisnis (Rulianti, 2020). Dengan demikian sumber daya manusia dibutuhkan oleh suatu perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien juga memiliki disiplin dan tanggung jawab untuk mencapai target suatu perusahaan.

Disiplin merupakan kewajiban seseorang untuk mematuhi peraturan, keputusan, dan perintah yang berlaku dalam suatu sistem. Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap ketika seorang karyawan menghormati peraturan dan ketetapan perusahaan sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengannya. Karyawan yang disiplin dalam bekerja adalah karyawan yang patuh pada peraturan perusahaan juga datang dan pergi tepat waktu.

Mengelola sumber daya manusia yang disiplin terhadap peraturan tidaklah mudah, karena menyangkut berbagai faktor penting yang harus dipastikan diantaranya yaitu lingkungan kerjanya, motivasi dan pengawasan kerja perusahaannya. Ketiga faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan.

Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan menjadi disiplin dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memberi dampak yang baik bagi karyawan, karyawan akan menjalankan kewajibannya dengan semangat dan penuh tanggung jawab, sehingga disiplin kerja pada karyawan akan terwujud.

Dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya pun sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya. Karena karyawan yang termotivasi akan memberi dampak terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa adanya rasa terbebani dengan tugas yang diberikan. Motivasi juga dapat membuat karyawan menjadi disiplin dalam bekerja dan datang tepat waktu pada jam kerja.

Perusahaan tidak hanya perlu memotivasi karyawannya, tetapi juga perlu mengawasi mereka karena pengawasan kerja sangat penting untuk proses bisnis. Pengawasan kerja dilakukan untuk memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu, sehingga perusahaan dapat mencapai semua targetnya dengan tepat waktu.

Salah satu organisasi ekonomi yang ada di Indonesia adalah koperasi. Koperasi merupakan suatu badan usaha yang didirikan oleh sekelompok orang atau badan hukum untuk memenuhi kebutuhan bersama yang berlandaskan atas asas kekeluargaan dan gotong royong.

Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan merupakan perusahaan ekonomi rakyat juga sebagai badan usaha dalam bidang perekonomian yang memiliki kedudukan penting dalam berperan untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, yang bertempat di Jln. Jend, Sudirman No. 128 Awirarangan, Kecamatan Kuningan Kabupaten Kuningan Jawa Barat 45511.

Berdasarkan observasi di lapangan pada Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa masih ada perilaku karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil dari yang diamati oleh peneliti terdapat gejala permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan dimana para karyawannya masih banyak yang tidak mentaati peraturan yang berlaku seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat pada saat masuk jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran akan disiplin kerja dari setiap karyawan yang ada di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan, oleh karena itu perlu adanya suatu solusi agar para karyawan lebih mentaati peraturan dan disiplin dalam bekerja untuk bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan peneliti menemukan informasi bahwa terdapat indikasi penurunan disiplin kerja karyawan pada periode tahun 2022 sampai dengan 2024 dibuktikan dengan tingkat absensi karyawan. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi absensi karyawan yang ada di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Kehadiran	Absensi Terlambat	Persentase
2022	35	308	10.780	436	4,04%
2023	35	312	10.920	521	4,77%
2024	35	307	10.745	840	7,81%

Sumber: KOPTI Kabupaten Kuningan

Keterangan :

Jumlah karyawan $\times$ Jumlah hari kerja = Total kehadiran

Absensi terlambat $\div$ Total kehadiran = Persentase

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *fenomena gap* yang terjadi karena tingginya angka keterlambatan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan dalam 3 (tiga) tahun terakhir periode tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 terjadi kenaikan dalam keterlambatan

karyawan. Dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawannya cukup tinggi dengan jumlah keterlambatan pada tahun 2022 mencapai 436 yang dijumlahkan rata-ratanya sekitar 4,04% dalam setahun. Pada tahun 2023 bertambah tingkat keterlambatannya mencapai 521 yang dijumlahkan rata-ratanya sekitar 4,77%. Sampai dengan pada tahun 2024 semakin bertambah tingkat keterlambatannya mencapai 840 yang dijumlahkan rata-ratanya sekitar 7,81%. Menurut Flippo (2013) menyatakan bahwa apabila persentase tingkat absensi berkisar di angka 0 sampai dengan 2 persen maka dinyatakan baik, angka 3 sampai dengan 10 persen dinyatakan tinggi, sedangkan angka diatas 10 persen maka dinyatakan tidak wajar.

Perbedaan jumlah rata-rata yang cukup signifikan tingkat keterlambatan karyawan dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 semakin meningkat. Maka dengan begitu tingkat kedisiplinan karyawannya masih kurang karena masih banyaknya angka keterlambatan pada jam masuk kerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawannya masih rendah.

Tingginya angka keterlambatan pada jam kerja diakibatkan karena kurangnya motivasi dan pengawasan kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan juga lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dengan adanya kondisi tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diharapkan dan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai secara optimal.

Dengan rendahnya disiplin kerja karyawan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh KOPTI Kabupaten Kuningan, yang nanti akan memberikan masalah yang dapat merugikan perusahaan. Dari permasalahan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang dapat menghambat tercapainya tujuan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas terdapat adanya kesenjangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pengawasan kerja berperan penting terhadap peningkatan disiplin kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2022) dan Ramadani & Sari (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah semakin baik dan

nyaman lingkungan kerja maka disiplin kerja karyawan pun akan semakin baik. Sedangkan menurut Intan (2021) mengemukakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah semakin baik lingkungan kerja pun disiplin kerja karyawan tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan. Semakin nyaman lingkungan kerja pada perusahaan tersebut maka karyawan akan semakin bersemangat untuk menjalankan tugas yang dibebankannya sehingga membuat karyawan disiplin dan datang tepat waktu. Namun, tidak selamanya lingkungan kerja yang nyaman akan dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya, karena ketika seseorang menerima tugas yang banyak tetap saja karyawan tersebut merasa malas untuk bekerja dan tetap tidak disiplin dengan datang tepat waktu pada jam kerja.

Adapula beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih (2021) dan Aryani dkk (2021) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah semakin banyaknya karyawan yang termotivasi maka disiplin kerja karyawan pun akan semakin baik. Sedangkan menurut Yanuar & Awanis (2023) mengemukakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah semakin banyaknya karyawan yang termotivasi pun disiplin kerja karyawan tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan. Ketika seseorang yang sudah termotivasi untuk bekerja maka akan bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan dan disiplin dalam bekerja, sehingga selalu datang tepat waktu. Namun tidak semua orang yang termotivasi akan disiplin dalam bekerja adapula orang yang tetap menjalankan tugasnya sesuai dengan kemauannya ketika merasa malas dalam bekerja maka karyawan tetap tidak disiplin dalam bekerja.

Selain itu ada beberapa penelitian juga tentang pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Zailani & Subarkah (2021) mengemukakan bahwa pengawasan kerja

berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Menurut Niswah & Fu'ad (2024) mengemukakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah semakin baik pengawasan kerja maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Sedangkan menurut Febrika dan Tri (2021) pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, hasil dari penelitian ini adalah semakin baik pengawasan kerja pun disiplin kerja karyawan tetap tidak mengalami perubahan yang signifikan. Semakin tinggi tingkat pengawasan kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan disiplin dalam bekerja, karena mereka merasa diawasi dan takut untuk melakukan pelanggaran dalam bekerja. Namun tidak selamanya pengawasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan disiplin dalam bekerja, karena adapula karyawan yang menganggap pengawasan tersebut hanya teguran biasa dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaannya sehingga mereka cenderung bersikap acuh dan tetap tidak disiplin dalam bekerja yang membuat mereka tetap datang terlambat dalam bekerja.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh para ahli terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian, hal tersebut menunjukkan adanya *research gap*. Maka, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan”**.

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian dalam pengukuran masing-masing variabel. Hasil penelitian tersebut hanya berdasarkan data opini dari responden yang berasal dari skor kuesioner bukan dari hasil observasi secara langsung oleh peneliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.
4. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan penulis, karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dari kuliah tentang pengembangan konsep lingkungan kerja, motivasi, dan pengawasan kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan-masukan yang mungkin dapat diterapkan dalam perusahaan terutama bagi KOPTI Kabupaten Kuningan dalam melaksanakan program lingkungan kerja, motivasi, dan pengawasan kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan agar bisa memenuhi target perusahaan. Diharapkan hasil

penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai bahan kajian dan bacaan serta referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi peneliti lain.