

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia adalah yang dipekerjakan perusahaan untuk mengelola, menggerakkan ataupun merencanakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan karyawan dan potensi sumber daya manusia secara strategis, termasuk perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, dan penghargaan karyawan (Noe et al. 2019). Sebagai faktor utama, maka sumber daya manusia harus berkualitas dan dikelola dengan baik. Agar suatu perusahaan dapat dikelola dengan baik dan berkualitas, maka perusahaan harus mengkondisikan karyawannya agar tetap disiplin dalam bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran vital dalam pengelolaan koperasi, yang berdampak langsung pada efektivitas operasional dan kesejahteraan anggotanya. SDM yang kompeten dan berkomitmen dapat meningkatkan kinerja koperasi melalui perencanaan strategis, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan operasional yang efektif, dan pengawasan yang ketat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci dalam mencapai tujuan koperasi (Fahrudin, Sunaika, and Fitri 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari para pegawainya itu sendiri dalam menjalankan tugas. Suatu organisasi atau perusahaan yang telah mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin kerja maka akan sulit mewujudkan tujuan perusahaan dengan maksimal. Disiplin kerja terlihat dari adanya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan berusaha mengikuti peraturan dan bekerja sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan. Sutrisno (2019:8) mengemukakan

bahwa karyawan yang disiplin memiliki rasa semangat, gairah kerja, dan inisiatif dalam mencari ide untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang disiplin juga akan memiliki rasa tanggung jawab demi mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin kerja yang menurun dapat menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Di Kabupaten Kuningan badan usaha selain berbentuk perseroan juga terdapat badan usaha yang menjalankan prinsip-prinsip kekeluargaan yang dikenal dengan koperasi. Koperasi merupakan bentuk usaha yang sejalan dengan ekonomi kerakyatan dan selaras dengan semangat dan jiwa gotong royong.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Karya Nugraha Jaya merupakan salah satu koperasi yang menjalankan usaha dibidang pengolahan susu sapi. Berlokasi di Jalan Raya Cipari –Gunung Keling, Kelurahan Cipari, Kecamatan Cigugur, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45552. KSU Karya Nugraha Jaya menampung susu dari para peternak di Kec. Cigugur yang nantinya akan dikirim ke Industri Pengolahan Susu (IPS).

Berdasarkan hasil observasi menunjukan belum maksimalnya tingkat kedisiplinan karyawan Koperasi Karya Nugraha Jaya tersebut. Hal ini didukung oleh data absensi karyawan KSU Karya Nugraha Jaya dari tahun 2021-2023, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Absensi KSU Karya Nugraha Jaya Kuningan

Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah	Presentase
					S	I	A		
1	2021	68	294	19992	103	187	238	528	2,64%
2	2022	68	297	20196	164	150	336	650	3,22%
3	2023	68	298	20264	170	155	350	675	3,33%

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Data diatas diukur dengan menggunakan rumus yang membantu dalam mengukur kedisiplinan karyawan berdasarkan kehadiran mereka di tempat kerja. Semakin rendah tingkat absensi, semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Adapun rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$(Jumlah\ Pegawai \times Total\ Hari\ Kerja) \frac{Total\ Ketidakhadiran}{Total\ Hari\ Kerja} \times 100 \%$$

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada KSU Karya Nugraha Jaya Kuningan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif dan cenderung mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 persentase ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 2,64%, angka ini masih berada dalam kategori wajar karena menurut Anggariani, Wimba, dan Mahayasa (2024) tingkat absensi yang ideal sebaiknya berada di bawah 3%. Namun pada tahun 2022 tingkat ketidakhadiran meningkat menjadi 3,22%, dan kembali naik pada tahun 2023 menjadi 3,33%. Berdasarkan standar tersebut, angka ketidakhadiran di tahun 2022 dan 2023 sudah termasuk kategori tinggi karena berada di atas ambang batas wajar, yaitu 3% sampai dengan 10%.

Peningkatan tingkat absensi ini menunjukkan adanya kecenderungan penurunan disiplin kerja karyawan, yang ditandai dengan semakin banyaknya karyawan yang izin, sakit, maupun tidak hadir tanpa keterangan. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan kedisiplinan yang serius, karena ketidakhadiran yang tinggi dapat berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas, efisiensi, serta pencapaian target kinerja perusahaan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka dikhawatirkan akan menimbulkan gangguan berkelanjutan terhadap stabilitas dan perkembangan perusahaan.

Selain fenomena data absensi tersebut, peneliti juga melakukan pra-survei pendahuluan untuk menggali lebih dalam kondisi kedisiplinan karyawan KSU Karya Nugraha Jaya. Pra-survei dilaksanakan pada tanggal 12 November 2024 dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Pertanyaan yang diajukan dalam survei difokuskan pada aspek fundamental disiplin kerja, antara lain kepatuhan terhadap waktu (ketepatan hadir dan pulang kerja), ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline, serta kepatuhan terhadap prosedur dan aturan perusahaan.

Landasan teoritis dari instrumen yang digunakan merujuk pada pandangan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan hasil pra-survei mengenai kepatuhan karyawan dapat menjadi indikator bahwa disiplin kerja pada KSU Karya Nugraha Jaya Kuningan masih perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen, baik melalui evaluasi kebijakan, peningkatan pengawasan, maupun pemberian reward dan punishment yang lebih proporsional. Berikut data prasurvei yang dilakukan pada KSU karya Nugraha Jaya Kuningan:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya menyadari bahwa datang tepat waktu ke kandang atau lokasi pemerahan mencerminkan tanggung jawab saya.	12	18	40%	60%
2.	Saya kesulitan menghindari berbagai gangguan yang membuat fokus saya saat bekerja terpecah.	15	15	50%	50%
3.	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas penting seperti pemerahan susu, pencatatan produksi, dan penanganan hewan.	20	10	66,7%	33,3%
4.	Saya hadir sesuai jadwal agar kegiatan penting seperti pemerahan susu dan distribusi tidak terganggu.	9	21	30%	70%
5.	Saya memastikan semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan SOP koperasi.	13	17	43,3%	56,7%
6.	Saya merasa bahwa mematuhi peraturan adalah bagian penting dari pekerjaan saya.	20	10	66,7%	33,3%
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan.	9	21	30%	70%
8.	Saya memastikan bahwa semua data dan informasi dalam laporan pekerjaan saya akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.	15	15	50%	50%

Berdasarkan hasil pra survey yang dibagikan kepada 30 responden, menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama kebanyakan karyawan di KNJK menyatakan tidak datang tepat waktu ke kandang sebesar 60%, sedangkan 40% lainnya menyatakan datang tepat waktu ke kandang. Pernyataan kedua menunjukkan sebanyak 50% karyawan menyatakan kesulitan untuk menghindari berbagai gangguan saat bekerja, sementara 50% lainnya menyatakan tidak kesulitan untuk menghindari berbagai gangguan ketika bekerja. Pada pernyataan ketiga sebanyak 66,7% karyawan menggunakan waktu kerja secara efektif, sedangkan 33,3% lainnya tidak menggunakan waktu kerja secara efektif.

Pernyataan keempat menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan menyatakan tidak hadir sesuai dengan jadwal sebesar 70%, sementara 30% karyawan menyatakan hadir sesuai jadwal. Pada pernyataan kelima, menunjukkan bahwa 56,7% karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP, sedangkan 43,3% lainnya menyatakan mereka melakukan pekerjaan sesuai SOP. Pernyataan keenam, menunjukkan 66,6% karyawan tidak merasa bahwa mematuhi peraturan adalah bagian penting dari pekerjaan, sedangkan 33,3% karyawan merasa bahwa mematuhi peraturan adalah bagian penting dari pekerjaan. Selanjutnya, pada pernyataan ketujuh 70% karyawan menyatakan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, sementara 30% lainnya menyatakan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan. Terakhir, pada pernyataan kedelapan, 50% karyawan menyatakan tidak dapat memastikan bahwa semua data dan informasi dalam laporan pekerjaan akurat, sedangkan 50% lainnya menyatakan dapat memastikan data dan informasi dalam laporan pekerjaan akurat serta dapat dipertanggungjawabkan.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil data pra survey diatas menunjukkan bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan di Koperasi Karya Nugraha Jaya Kabupaten Kuningan.

Menurut Marlina (2023) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Lalu menurut Paryanti (2021) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, selanjutnya menurut Rosalina and Wati (2020) disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memegang peran krusial dalam menentukan arah, budaya, dan kinerja karyawan. Pemimpin tidak hanya bertugas sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai sosok yang memberikan arahan, motivasi, serta memastikan bahwa seluruh anggota tim bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Cara seorang pemimpin dalam memimpin atau yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan, dapat berdampak langsung pada tingkat disiplin kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan menurut Northouse (2019) didefinisikan sebagai pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan untuk mematuhi aturan serta standar yang ditetapkan (Hamarto and Mutoharoh 2022).

Ada juga lingkungan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Setyaningsih, Indrawati, and Susantiningrum 2024). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, sehingga berkontribusi pada disiplin kerja yang lebih baik. Apabila lingkungan kerja di suatu perusahaan kurang kondusif, maka kinerja pegawai akan menurun yang disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja yang muncul dari dalam diri pegawai untuk berkeja dengan baik (Khoeriyah et al. 2019).

Selain itu, motivasi kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan

disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu. Motivasi yang tinggi seringkali berbanding lurus dengan disiplin kerja yang baik, di mana karyawan yang termotivasi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan standar perusahaan (Widayat 2017).

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh penelitian sebelumnya tentang Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Fariska, Chandra Kirana, and Subiyanto, 2022). Menurut Karimudin (2023) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Inbar (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Menurut (Muzdalifa 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang lainnya menurut Umami, Lian, and Missriani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian serupa menurut Aripin and Septyarini (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Adapun beberapa peneliti yang menyatakan bahwa adanya variabel yang tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu sesuai dengan hasil penelitian menurut Setiawan and Mardalis (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dikarenakan ada variabel komitmen organisasi yang lebih dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Penelitian Harini, Hidayat, and Abrori (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan beberapa karyawan Puskesmas Penanggal tidak setuju dengan pernyataan terkait kenyamanan pencahayaan dan suhu udara di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh minimnya cahaya matahari serta suhu yang sering berubah-ubah akibat lokasi puskesmas yang berada di dataran tinggi dengan cuaca tak menentu. Sedangkan menurut Dyah Nur Dwiyant (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah diidentifikasi, terdapat celah penelitian (*research gap*) yang menjadi perhatian, khususnya dalam memahami sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan bahwa hal tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi yang memerlukan penguatan empiris. Hal ini menegaskan perlunya kajian lebih lanjut untuk memperjelas temuan-temuan yang ada.

Kebaruan dalam penelitian ini adalah menggabungkan tiga variabel utama yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap disiplin kerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini juga menggunakan teori *Self Determination Theory* yang menjelaskan bahwa individu terdorong untuk bertindak berdasarkan tingkat kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy* (kemandirian), *competence* (kompetensi), dan *relatedness* (keterhubungan sosial). Teori ini dapat membantu menjelaskan bagaimana motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Jika individu merasa memiliki kendali atas pekerjaannya (*autonomy*), merasa mampu dalam menjalankan tugasnya (*competence*), serta memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja (*relatedness*), maka mereka cenderung lebih disiplin dan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Dengan mengadopsi teori ini, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, tetapi juga memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang mendasari kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan keterangan – keterangan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas, pennelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4. 1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan konsep-konsep gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan mendorong peneliti lain untuk melakukan kajian yang lebih mendalam.

1.4. 2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai dasar, bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas disiplin kerja demi tercapainya tujuan instansi.