

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan yang didasarkan pada kemampuan dan kreativitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak bisa berkembang dengan optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan maju di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktivitas dan kinerja yang optimal, serta dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia dituntut untuk bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan, dimana dalam hal ini salah satunya yaitu kinerja dari sumber daya manusia yang dihasilkan. Kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri tidak akan berjalan secara optimal jika tidak disertai dengan adanya ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Karyawan yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing tinggi, rasa ingin belajar yang tinggi serta semangat pantang menyerah sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek yang sangat relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh karyawan. Disiplin kerja bagi karyawan dijadikan sebagai acuan atau patokan keberhasilan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya, disiplin itu sendiri mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan dan kedisiplinan seseorang terhadap aturan, norma, prosedur, dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup sejumlah perilaku dan sikap, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, tugas-tugas pekerjaan, ketertiban, serta norma-norma etika yang berlaku dalam organisasi. Salah satu hal yang dapat menjadi acuan disiplin tidaknya karyawan adalah ketepatan waktu, karyawan yang tidak disiplin dalam ketepatan waktu akan memengaruhi karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama, ketidaktepatan waktu juga berdampak pada kinerja karyawan yang tidak efektif. Maka dari itu, disiplin kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Dalam usaha untuk mengedepankan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, karyawan diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan peraturan perusahaan. Namun, yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan yang diharapkan, kenyataannya masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan terkait disiplin kerja, seperti masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Columbus Megah Citra Bumimas atau yang dikenal dengan nama Columbus Cash & Kredit yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *furniture* dan elektronik yang ada di Kabupaten Kuningan. Perusahaan ini menawarkan produk dengan penjualan dan pembelian secara *cash* ataupun dengan kredit. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 94 Purwawinangun, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45512.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan peneliti terhadap PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan, didapatkan data absensi karyawan non sales PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan pada tahun 2024, yang termuat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Non Sales PT. Columbus Megah Citra
Bumimas Kuningan Periode Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Hari Kerja x Jumlah Karyawan	Absen Keterlambatan	Persentase
Januari	71	31	2201	62	2,81%
Februari	73	29	2117	153	7,22%
Maret	81	31	2511	147	5,85%
April	78	26	2028	136	6,70%
Mei	80	31	2480	114	4,59%
Juni	79	30	2370	94	3,96%
Juli	78	31	2418	117	4,83%
Agustus	83	31	2573	101	3,92%
September	76	30	2280	72	3,15%
Oktober	73	31	2263	62	2,73%
November	72	30	2160	42	1,94%
Desember	70	31	2170	44	2,02%
Total					49,72%
Rata-rata					4,14%

Sumber: PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan, 2024 (data yang diolah).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan satu tahun terakhir yakni pada tahun 2024, mengalami fluktuasi setiap bulannya, yang mengindikasikan kurangnya tingkat disiplin karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang hadir terlambat dengan persentase paling tinggi terjadi pada bulan februari dengan persentase sebesar 7,22%, dan karyawan yang hadir terlambat dengan persentase paling rendah terjadi pada bulan november dengan persentase sebesar 1,94%. Meskipun ada bulan-bulan dengan persentase keterlambatan rendah, data secara keseluruhan menunjukkan bahwa masalah keterlambatan tetap ada, dibuktikan dengan rata-rata persentase absen keterlambatan pada tahun 2024 sebesar 4,14%. Menurut (Wiratama et al., 2022) apabila persentase tingkat absensi berkisar di angka 0-2% maka

dinyatakan baik, 3-10% dinyatakan tinggi, dan di atas 10% dinyatakan tidak wajar. Fenomena yang terjadi pada PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah, yang tercermin dari banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh adanya dorongan dari dalam diri seorang pegawai maupun dari pengaruh hasil interaksinya dengan lingkungan kerja. (Thein et al., 2021) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor lingkungan. Selain itu, komitmen individu karyawan terhadap organisasinya juga bisa menjadi faktor kuat rendahnya disiplin kerja.

Lingkungan kerja dapat secara langsung memengaruhi kedisiplinan, karena dapat dirasakan setiap hari oleh karyawan yang ada. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman. Menurut (Ardhiansyah et al., 2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak negatif yang berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja karyawan yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan, ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja, antara lain ruang kerja yang relatif sempit serta sirkulasi udara di beberapa ruangan yang belum memadai dan optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih belum memenuhi standar optimal dari segi kenyamanan. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, perusahaan seharusnya memperhatikan tata ruang dan ventilasi udara. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, karena dengan lingkungan tersebut, pegawai

dapat lebih disiplin lagi dalam melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang terkait dalam tindakan disiplin kerja yakni motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja pada PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan masih belum optimal, yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dari atasan sehingga karyawan tidak memiliki semangat kerja yang memadai. Selain itu, jumlah cabang yang cukup banyak juga menyebabkan atasan kesulitan dalam mengawasi seluruh karyawan di setiap cabangnya, sehingga perhatian dan pengawasan dari atasan menjadi kurang, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya motivasi kerja karyawan. Menurut (Pranata, 2022) motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu. Dengan demikian, disiplin kerja karyawan dapat tercipta seiring dengan motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya secara terus menerus dan berkesinambungan.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bisa bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Kemudian, komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Komitmen karyawan pada PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan masih belum maksimal, hal ini terlihat dari kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, seperti masih banyak karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja dan tingginya tingkat pengunduran diri karyawan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi secara khusus dengan tujuan serta cita-cita untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut (Rayana et al., 2022).

Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak dalam pekerjaan eksklusif seorang individu. Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya, karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Romadhon et al., 2022).

Untuk melengkapi latar belakang dalam masalah penelitian yang telah tersusun, harus menyertakan *research gap* yang bersumber dari penelitian terdahulu mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Bentuk pemaparannya sebagai berikut:

Hasil penelitian (Oktaria & Nugrahaeni, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut (Harini et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian (Pranata, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut (Meldiana et al., 2021) motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian (Hitu et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut (Lesmana & Ubaidillah, 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan ditemukannya *research gap* dengan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan non sales PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan. Dengan demikian, judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang ada pada PT. Columbus Megah Citra Bumimas Kuningan, antara lain:

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian tentang manajemen

sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak yang terkait, antara lain:

a. Bagi Objek Penelitian

Untuk memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi perusahaan terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

b. Bagi Penulis

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang ada di perusahaan serta mempraktikkan teori yang telah disampaikan selama menempuh Pendidikan S1.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.