

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Disiplin di dunia kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan norma yang ditentukan oleh perusahaan. Disiplin ini mencakup kesadaran individu akan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar spesifik dan tanggung jawab untuk pemrosesan pekerjaan yang tepat waktu dan efisien. Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin tentang kepatuhan terhadap kesadaran dan motivasi manusia, peraturan sosial, dan norma -norma sosial yang berlaku.

Disiplin mencerminkan tidak hanya kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga komitmen dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang sangat disiplin melakukan tugas -tugas dengan tanggung jawab penuh, menghindari keterlambatan dan meminimalkan kesalahan di tempat kerja. Disiplin juga terkait erat dengan moralitas kerja di mana orang terlatih cenderung lebih termotivasi, profesional dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

Dapat ditarik kesimpulan oleh penulis bahwasanya disiplin yaitu sarana yang digunakan oleh manajer dan merupakan sarana untuk memastikan bahwa karyawan bertindak sesuai dengan aturan dan meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab tenaga kerja. Oleh karena itu, bisnis perlu menerapkan pedoman yang mendukung budaya yang disiplin sehingga karyawan dapat bekerja paling baik dan berkontribusi secara optimal kepada organisasi mereka.

Disiplin adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang disiplin bekerja secara efisien, mengurangi pemborosan waktu, dan melakukan tugas tepat waktu. Ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Karena semua orang yang bertanggung jawab atas tugas itu berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin juga memiliki kualitas kerja yang lebih baik, karena karyawan lebih teliti dan mengikuti standar operasi yang ditentukan (Soewito et al., 2018).

Selain produktivitas, disiplin ini juga meningkatkan lingkungan kerja profesional yang tertib. Dalam organisasi dengan pelatihan budaya tinggi, karyawan lebih menghargai aturan, bekerja sama dengan etika yang unggul, dan menjaga hubungan yang harmonis dengan kolega mereka. Lingkungan kerja yang bermanfaat ini meningkatkan moralitas, mengurangi konflik dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Jika disiplin tidak dipertahankan, akan ada ketidaksepakatan, keterlambatan pekerjaan, dan kinerja yang buruk, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Disiplin memainkan peran penting dalam mengurangi risiko operasional dan kesalahan kerja. Karyawan yang disiplin akan lebih berhati-hati ketika melakukan tugas, prosedur yang tepat dan menghindari kelalaian yang bisa berakibat fatal bagi Perusahaan (Hasibuan, 2016). Dalam industri yang membutuhkan akurasi tinggi seperti produksi atau layanan kesehatan, kurangnya disiplin dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan kesalahan yang memiliki konsekuensi serius. Oleh karena itu, bisnis harus memiliki sistem yang mendukung penggunaan disiplin. Pelatihan reguler, pengawasan yang ketat, dan sanksi dari mereka yang melanggar aturan.

Selanjutnya, budaya disiplin perusahaan juga berkontribusi pada peningkatan reputasi bisnis. Perusahaan yang mendisiplinkan tim kerja mereka umumnya mendapatkan kepercayaan dari pelanggan, mitra bisnis, dan investor mereka. Disiplin mencerminkan profesionalisme, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas layanan atau produk. Hal-hal terkemuka membantu bisnis memperluas jaringan bisnis mereka, menarik lebih banyak pelanggan, dan menciptakan keunggulan kompetitif di pasar.

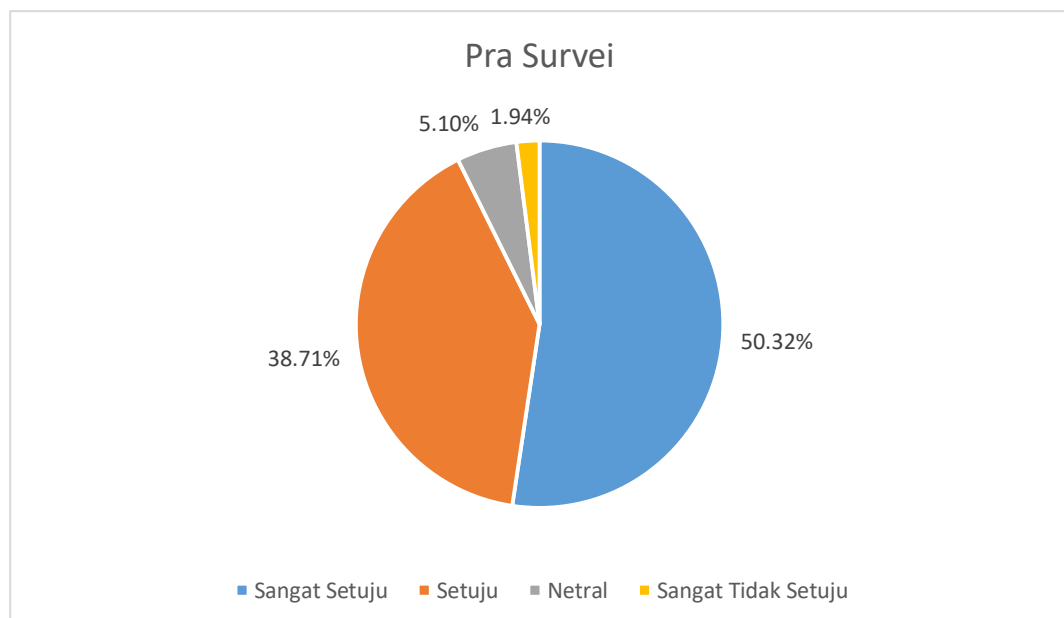
Penggunaan disiplin yang sangat baik juga mendorong bisnis untuk menerapkan pedoman dan inovasi baru. Perubahan lebih mudah digunakan dalam organisasi yang akrab dengan keteraturan dan kepatuhan dengan aturan, karena karyawan memiliki persiapan mental dan sikap positif terhadap peraturan baru. Ini sangat penting dalam jam kerja yang dinamis di mana perusahaan harus terus beradaptasi dengan pengembangan teknologi, peraturan, dan kebutuhan pasar.

Disiplin merupakan mendasar dari keberhasilan Perusahaan, Menerapkan disiplin yang baik memungkinkan bisnis untuk meningkatkan produktivitas,

mempertahankan kualitas kerja, menciptakan lingkungan profesional, dan mengurangi risiko perusahaan. Selain itu, disiplin berperan dalam meningkatkan laporan tahunan dan mempromosikan pedoman baru (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, bisnis harus mengkomunikasikan budaya yang disiplin di semua tingkatan organisasi mereka untuk berkembang secara berkelanjutan dan mencapainya dalam jangka Panjang.

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terletak di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. CV. Surya Nedika Isabella berdiri sejak tahun 2015 sudah 10 tahun beridiri CV ini telah memproduksi minuman air dalam kemasan dengan berbagai merek yang dihasilkan seperti, Asmi, Efata, Eva dan Arta. Dalam CV ini dibagi dalam produksiannya diantaranya: bagian depan yang fokus memproduksi Air Mineral Dalam Kemasan dan bagian belakang yang fokus memproduksi kemasan yang akan di pakai oleh bagian depan. Dimana Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 80 orang.

**Tabel Diagram 0.1 Pra Survei Terhadap Disiplin Kerja**



Berdasarkan hasil pra survei kepada 31 karyawan CV.Surya Nedika Isabella menyatakan bahwa 50.32% sangat setuju, 38.71% menyatakan setuju, 5.16% menyatakan netral, 3.87% menyatakan tidak setuju, dan 1.94% menyatakan sangat tidak setuju, maka dari itu karyawan CV. Surya Nedika Isabella menyatakan bahwa disiplin sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaannya.

Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan manajer personalia CV. Surya Nedika Isabella diketahui bahwa hasil penelitian ditemukan permasalahan pada disiplin kerja karyawan yang dimana selama 3 tahun terakhir cenderung mengalami peningkatan, dimana pada kategori Alfa, Izin, dan Sakit ini seharusnya menurun, tetapi yang terjadi di perusahaan mengalami peningkatan setiap tahun. diketahui bahwa untuk mengukur kehadiran, biasanya perusahaan menggunakan skala Alfa, Sakit dan izin. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kehadiran pada CV Surya Nedika Isabella.

Rumus menghitung absensi:

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan X Hari Kerja}}{\text{Alfa} + \text{Izin} + \text{Sakit}} \times 100\%$$

Dibawah ini CV. Surya Nedika Isabella masih memiliki permasalahan Dalam absensi karyawan, yang dimana salah satunya adalah disiplin karyawan selama 3 tahun yaitu tahun 2022, 2023, dan 2024 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan rumus diatas, Absensi pada CV. Surya Nedika Isabella dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 0.1**  
**Rekapan Absensi Karyawan CV. Surya Nedika Isabella**  
**Tahun 2022**

| No | Bulan    | Jumlah karyawan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan X Hari Kerja | A  | I  | S  | Total | %  |
|----|----------|-----------------|------------|------------------------------|----|----|----|-------|----|
| 1  | Januari  | 85              | 25         | 2125                         | 25 | 41 | 16 | 82    | 4% |
| 2  | Februari | 85              | 25         | 2125                         | 26 | 40 | 18 | 84    | 4% |

| No        | Bulan     | Jumlah karyawan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan X Hari Kerja | A  | I  | S  | Total | %  |
|-----------|-----------|-----------------|------------|------------------------------|----|----|----|-------|----|
| 3         | Maret     | 85              | 25         | 2125                         | 10 | 42 | 19 | 71    | 3% |
| 4         | April     | 85              | 25         | 2125                         | 15 | 43 | 17 | 75    | 4% |
| 5         | Mei       | 85              | 25         | 2125                         | 15 | 41 | 16 | 72    | 3% |
| 6         | Juni      | 85              | 25         | 2125                         | 20 | 42 | 15 | 77    | 4% |
| 7         | Juli      | 85              | 25         | 2125                         | 21 | 43 | 14 | 78    | 4% |
| 8         | Agustus   | 85              | 25         | 2125                         | 17 | 41 | 12 | 70    | 3% |
| 9         | September | 85              | 25         | 2125                         | 10 | 44 | 9  | 63    | 3% |
| 10        | Oktober   | 85              | 25         | 2125                         | 19 | 40 | 17 | 76    | 4% |
| 11        | November  | 85              | 25         | 2125                         | 20 | 39 | 18 | 77    | 4% |
| 12        | Desember  | 85              | 25         | 2125                         | 10 | 38 | 17 | 65    | 3% |
| Rata-rata |           |                 |            |                              |    |    |    |       | 3% |

*Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)*

Berdasarkan table 1.1 rekap absensi karyawan CV. Surya Nedika Isabella pada tahun 2022 yaitu dari 3%-4% dari setiap perbulannya, dengan rata-rata pertahunnya yaitu sebesar 3%, yang mana di tahun 2022 ini dikatakan minimal tingkat absensi ketiakhadirannya, Menurut Soetrisno & Sutanto (2017) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%. Ketika angka ini melebihi 3%, bahkan hingga 10%, absensi dianggap tinggi

**Tabel 0.2**  
**Rekapan Absensi Karyawan CV. Surya Nedika Isabella**  
**Tahun 2023**

| No | Bulan    | Jumlah karyawan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan X Hari Kerja | A  | I  | S  | Total | %  |
|----|----------|-----------------|------------|------------------------------|----|----|----|-------|----|
| 1  | Januari  | 80              | 25         | 2000                         | 25 | 41 | 16 | 82    | 4% |
| 2  | Februari | 80              | 25         | 2000                         | 26 | 40 | 18 | 84    | 4% |
| 3  | Maret    | 80              | 25         | 2000                         | 10 | 42 | 19 | 71    | 4% |
| 4  | April    | 80              | 25         | 2000                         | 15 | 43 | 17 | 75    | 4% |
| 5  | Mei      | 80              | 25         | 2000                         | 15 | 41 | 16 | 72    | 4% |
| 6  | Juni     | 80              | 25         | 2000                         | 20 | 42 | 15 | 77    | 4% |
| 7  | Juli     | 80              | 25         | 2000                         | 21 | 43 | 14 | 78    | 4% |
| 8  | Agustus  | 80              | 25         | 2000                         | 17 | 41 | 12 | 70    | 4% |

|                  |           |    |    |      |    |    |    |    |           |
|------------------|-----------|----|----|------|----|----|----|----|-----------|
| 9                | September | 80 | 25 | 2000 | 10 | 44 | 9  | 63 | 3%        |
| 10               | Oktober   | 80 | 25 | 2000 | 19 | 40 | 17 | 76 | 4%        |
| 11               | November  | 80 | 25 | 2000 | 20 | 39 | 18 | 77 | 4%        |
| 12               | Desember  | 80 | 25 | 2000 | 10 | 38 | 17 | 65 | 3%        |
| <b>Rata-rata</b> |           |    |    |      |    |    |    |    | <b>4%</b> |

*Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)*

Berdasarkan table 1.2 rekap absensi karyawan CV. Surya Nedika Isabella pada tahun 2023 yaitu dari 3%-4% dari setiap perbulannya, dengan rata-rata pertahunnya yaitu sebesar 4%, yang mana di tahun 2023 ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 3% meninjak pada tahun 2023 yaitu rata -rata pertahun sebesar 4%. Dimana tingkat absensi ketiakhadirannya dinyatakan tinggi, Menurut Soetrisno & Sutanto (2017) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%. Ketika angka ini melebihi 3%, bahkan hingga 10%, absensi dianggap tinggi

**Tabel 0.3**  
**Rekap absensi Karyawan CV. Surya Nedika Isabella**  
**Tahun 2024**

| No               | Bulan     | Jumlah karyawan | Hari Kerja | Jumlah Karyawan X Hari Kerja | A  | I  | S  | Total | %         |
|------------------|-----------|-----------------|------------|------------------------------|----|----|----|-------|-----------|
| 1                | Januari   | 80              | 25         | 2000                         | 25 | 41 | 25 | 91    | 5%        |
| 2                | Februari  | 80              | 25         | 2000                         | 26 | 40 | 20 | 86    | 4%        |
| 3                | Maret     | 80              | 25         | 2000                         | 30 | 42 | 25 | 97    | 5%        |
| 4                | April     | 80              | 25         | 2000                         | 30 | 43 | 20 | 93    | 5%        |
| 5                | Mei       | 80              | 25         | 2000                         | 25 | 41 | 25 | 91    | 5%        |
| 6                | Juni      | 80              | 25         | 2000                         | 20 | 42 | 30 | 92    | 5%        |
| 7                | Juli      | 80              | 25         | 2000                         | 21 | 43 | 14 | 78    | 4%        |
| 8                | Agustus   | 80              | 25         | 2000                         | 30 | 41 | 25 | 96    | 5%        |
| 9                | September | 80              | 25         | 2000                         | 20 | 46 | 25 | 91    | 5%        |
| 10               | Oktober   | 80              | 25         | 2000                         | 25 | 40 | 30 | 95    | 5%        |
| 11               | November  | 80              | 25         | 2000                         | 20 | 39 | 31 | 90    | 5%        |
| 12               | Desember  | 80              | 25         | 2000                         | 30 | 30 | 30 | 90    | 5%        |
| <b>Rata-rata</b> |           |                 |            |                              |    |    |    |       | <b>5%</b> |

*Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)*

Berdasarkan table 1.3 rekap absensi karyawan CV. Surya Nedika Isabella mengalami peningkatan dari sebelumnya yang mana di tahun 2024 ini rata-rata dari 4% hingga 5% dari setiap perbulannya, dengan rata-rata pertahunnya yaitu sebesar 5%, yang mana di tahun 2024 ini mengalami peningkatan dari tahun 2022-2023 yaitu sebesar 2%. meninjau pada tahun 2024 yaitu rata-rata pertahun sebesar 5%. Dimana tingkat absensi ketidakhadirannya dinyatakan tinggi, Menurut Soetrisno & Sutanto (2017) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%. Ketika angka ini melebihi 3%, bahkan hingga 10%, absensi dianggap tinggi

Berdasarkan rekap absensi karyawan CV. Surya Nedika Isabella dari tahun 2022 hingga 2024, terjadi tren peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2022, rata-rata absensi tercatat sebesar 3%, yang masih berada pada batas minimal tingkat absensi tinggi menurut Soetrisno & Sutanto (2017). Namun, pada tahun 2023 rata-rata absensi naik menjadi 4%, dan semakin meningkat pada tahun 2024 menjadi 5%. Dengan demikian, tingkat absensi karyawan CV. Surya Nedika Isabella dari tahun 2023 hingga 2024 dinyatakan tinggi, karena melebihi batas wajar sebesar 3% yang ditetapkan. Peningkatan ini menunjukkan adanya masalah dalam kehadiran karyawan yang perlu segera ditangani untuk mencegah dampak negatif terhadap produktivitas perusahaan.

Permasalahan dalam CV. Surya Nedika Isabella adalah disiplin kerja yang tinggi, maka dari itu peneliti merekomendasikan kepada Perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan faktor yang mempengaruhi seperti: efektivitas komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif dan meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa aturan, kebijakan, dan harapan perusahaan tersampaikan dengan jelas kepada karyawan, sehingga mereka dapat memahami dan menaati peraturan yang berlaku. Kesejahteraan karyawan yang baik meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk lebih disiplin dalam bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menjaga disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mister *et al*, (2017) efektivitas komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan symbol- symbol verbal) untuk Mangubai perilaku diri orang lain (komunikasikan). Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Dimana Efektivitas komunikasi di perusahaan memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin di antara para pekerja. Komunikasi yang baik akan dengan jelas mengomunikasikan semua informasi, pedoman, dan prosedur kerja dan membantu karyawan memahami apa yang mereka harapkan dari mereka. Jika komunikasi antara manajemen dan karyawan berhasil, kesalahpahaman dapat diminimalkan dan karyawan dapat mengikuti aturan yang ditentukan. Selain itu, komunikasi terbuka menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, membuat karyawan penting dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Jika komunikasi tidak efektif, karyawan mungkin memiliki banyak kebingungan dalam melakukan tugas dan dapat memengaruhi area kerja yang rendah.

Menurut Sari (2021) Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Karyawan yang merasa diperhatikan dan mendapatkan kesejahteraan yang layak cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Bentuk kesejahteraan yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji yang layak, tunjangan kesehatan, fasilitas kerja yang memadai, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Ketika karyawan merasa puas dengan kesejahteraan yang diterima, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kesejahteraan karyawan tidak terpenuhi, mereka cenderung kehilangan motivasi, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan disiplin mereka.



Menurut Utama (2019) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung kenyamanan serta produktivitas karyawan. Faktor fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan keamanan tempat kerja dapat mempengaruhi suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan lebih fokus dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Faktor sosial seperti hubungan baik antara rekan kerja dan atasan juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang harmonis, di mana karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, faktor psikologis seperti penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka, sehingga disiplin kerja menjadi lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan karyawan menjadi kurang disiplin. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan disiplin karyawan.

Peneliti menyertakan *reseacrh gap* yang bersumber dari penelitian terdahulu tentang variabel Efektivitas Komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Adapun bentuk pemaparannya adalah sebagai berikut:

Pertama dalam penelitian *Mister et al.* (2017) menyatakan bahwa efektivitas komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan menurut *Suriati et al.* (2021) menyebutkan bahwa efektifitas komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kedua, menurut *Sari* (2021) mengungkapkan bahwa hubungan kesejahteraan dengan disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh *Purba & Indrawan* (2023) bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Ketiga dalam penelitian *Gresida & Utama* (2019) mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

karyawan. Namun menurut *Author et al.*, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa temuan mengenai pengaruh efektivitas komunikasi terhadap disiplin kerja masih belum sepenuhnya sejalan. Misalnya, penelitian oleh Mister et al. (2017) menyatakan bahwa efektivitas komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, studi dari Suriati et al. (2021) mengemukakan bahwa pengaruh tersebut justru negatif dan tidak signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya pengujian ulang dalam efektivitas komunikasi yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

Di sisi lain, keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dengan disiplin kerja juga belum memiliki kesimpulan yang seragam. Penelitian oleh Sari (2021) menyatakan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut, namun belum dijelaskan secara rinci mengenai seberapa besar dan signifikan hubungan itu. Sebaliknya, Purba & Indrawan (2023) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap disiplin dalam bekerja.

Adapun pada variabel lingkungan kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan hasil yang relatif serupa, yakni adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Gresida & Utama, 2019; Author et al., 2019). Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor usaha yang berbeda, sehingga masih diperlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks spesifik seperti di CV Surya Nedika Isabella.

CV. Surya Nedika Isabella, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang air minum dalam kemasan (AMDK), menghadapi tantangan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh efektivitas komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Mister et al. (2017) menyatakan bahwa efektivitas komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan menurut Suriati et al. (2021) menemukan bahwa komunikasi justru tidak berpengaruh secara signifikan. Dalam konteks CV. Surya Nedika Isabella, efektivitas komunikasi

internal menjadi faktor krusial mengingat perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan komunikasi yang lebih adaptif untuk memastikan bahwa kebijakan perusahaan dapat dipahami dan diterapkan dengan baik oleh karyawan.

Selain itu, kesejahteraan karyawan juga menjadi variabel yang menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan disiplin kerja di CV. Surya Nedika Isabella. Sari (2021) menekankan bahwa kesejahteraan karyawan berdampak positif terhadap kinerja, namun Purba & Indrawan (2023) menemukan bahwa kesejahteraan yang berlebihan justru dapat menurunkan tingkat disiplin kerja. Dalam konteks perusahaan ini, kebijakan kesejahteraan seperti pemberian insentif dan tunjangan karyawan perlu dievaluasi agar tetap memberikan keseimbangan antara kesejahteraan dan tuntutan disiplin kerja. Dengan kata lain, kesejahteraan karyawan harus dikelola dengan strategi yang tidak hanya memotivasi, tetapi juga tetap menanamkan nilai-nilai disiplin dalam budaya kerja perusahaan.

Sementara itu, faktor lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella. Menurut Gresida & Utama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian lain oleh *Author et al.* (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dalam konteks perusahaan ini, lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti fasilitas produksi dan kenyamanan tempat kerja, serta aspek sosial seperti hubungan antar karyawan dan kepemimpinan manajerial. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, diperlukan studi lebih lanjut untuk memahami bagaimana faktor lingkungan kerja di CV. Surya Nedika Isabella dapat dioptimalkan agar mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan secara berkelanjutan.

Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan, termasuk CV. Surya Nedika Isabella yang bergerak di industri air minum dalam kemasan (AMDK). Dalam operasionalnya, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga disiplin kerja karyawan agar tetap optimal. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja adalah efektivitas komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja. Penelitian mengenai pengaruh

ketiga variabel ini menjadi sangat penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor utama yang memengaruhi tingkat disiplin karyawan di perusahaan ini.

penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena dapat memberikan rekomendasi strategis bagi CV. Surya Nedika Isabella dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui perbaikan pada komunikasi, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh secara lebih mendalam, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja dan daya saingnya dalam industri AMDK yang semakin kompetitif.

Dengan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya dan urgensi peneliti di CV. Surya Nedika Isabella dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami hubungan antara efektivitas komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Studi ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan disiplin karyawan, serta menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik industri AMDK. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang benar-benar berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Surya Nedika Isabela terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam Perusahaan tersebut yang menyebabkan peningkatan ketidakhadirannya dalam bekerja sehingga menghambat dalam penyelesaian tugas untuk keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Efektifitas Komunikasi, Kesejahteraan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV Surya Nedika Isabella”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh efektivitas komunikasi, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh efektivitas komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas karyawan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dalam penulisan untuk penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang pengaruh efektifitas komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan

lingkungan kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan dan juga dapat dijadikan acuan dalam bidang penelitian sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan atas kebijakan yang akan diambil sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelum penelitian berlangsung.

### b. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai teori yang dapat menjadikan rujukan penelitian lain.