BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal paling penting dan kunci utama yang dimana sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah tujuan dan terciptanya hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi dapat ditinjau berdasarkan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan salah satu faktor dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Marlapa dan Anah, 2022). Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sumber daya manusia adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2020). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2020). Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan kewajibannya serta kesanggupan untuk menerima sanksi apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Koperasi merupakan badan usaha yang dijalankan oleh kumpulan orang untuk kepentingan anggota. Koperasi diharapkan dapat lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian,

peternakan, industri maupun sektor non keuangan. Koperasi adalah suatu kumpulan orang, biasanya yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang melalui suatu bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan, dan bersedia menanggung risiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan (Edilius & Sudarsono, 2021).

Koperasi Karya Nugraha Jaya Kuningan merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang peternakan sapi perah. Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya merupakan sebuah badan usaha koperasi yang didirikan dengan semangat gotong royong dan kekeluargaan, koperasi ini berperan penting dalam meningkatkan pemberdayaan anggota serta kesejahteraan masyarakat dengan mengedepankan prinsip koperasi. Koperasi adalah perkumpulan orang secara sukarela yang mempersatukan diri untuk berjuang meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan badan usaha yang dikelola secara demokratis (Rudianto, 2022).

Tabel 1.1

Data Karyawan Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya Tahun 2022-2024

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian *Medical Check Up*	34
2	Bagian Produksi Susu	16
3	Bagian Administrasi	6
4	Bagian Kesehatan Hewan	9
5	Bagian Gudang Pakan	9
Total		74

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya memiliki karyawan sebanyak 74 orang yang terbagi menjadi lima unit kerja, yaitu bagian *medical check up*, produksi susu, administrasi, kesehatan hewan, dan gudang pakan. Pembagian jumlah karyawan tersebut

menggambarkan susunan organisasi koperasi serta menunjukkan fokus utama kegiatan operasional koperasi dalam memberikan layanan kepada anggota dan masyarakat.

Unit kerja *medical check up* merupakan bagian dengan jumlah yang paling besar, yaitu 34 orang, yang mengindikasikan pemeriksaan kesehatan ternak menjadi salah satu fokus utama koperasi yang memerlukan keterlibatan tenaga kerja secara insentif di lapangan serta tingkat disiplin kerja yang tinggi agar pelayanan dapat dilaksanakan secara efektif. Kemudian, bagian produksi susu memiliki 16 orang karyawan yang bertugas dalam proses produksi dan pengolahan susu. Bagian kesehatan hewan yang berjumlah 9 orang karyawan tetap memegang peranan penting dalam menjaga kesehatan ternak. Bagian gudang pakan dengan 9 orang karyawan bertugas mengelola dan mendistribusikan pakan ternak. Bagian administrasi merupakan unit kerja dengan jumlah karyawan yang paling sedikit, yaitu 6 orang, yang bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi dan pencatatan data koperasi sehingga membutuhkan efektivitas serta disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan Koperasi Serba Usaha

Karya Nugraha Jaya Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran	%
2022	74	365	528	1,44%
2023	74	365	650	1,78%
2024	74	366	675	1,85%

Sumber : Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, pada tahun 2022 total ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 528 atau 1,44% yang masih dapat dikategorikan dalam tingkat yang relatif rendah. Namun, pada tahun 2023 terjadi peningkatan yang cukup signifikan, di mana jumlah ketidakhadiran mencapai 650 atau 1,78%, yang menunjukkan hampir dua kali lipat dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan tersebut terus berlanjut hingga tahun 2024 dengan

total ketidakhadiran sebesar 675 atau 1,85%, sehingga menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih belum berjalan secara optimal.

Peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun mencerminkan adanya kecenderungan penurunan disiplin kerja, khususnya dalam aspek kepatuhan terhadap jam kerja dan kehadiran. Dalam hal ini disiplin kerja karyawan masih rendah. Adanya tingkat ketidakhadiran karyawan yang meningkat setiap tahunnya mendukung pada fenomena penelitian yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya. Fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Permasalahan kedisiplinan tersebut diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Salah satunya adalah lingkungan kerja, yang apabila tidak nyaman atau kurang mendukung kelancaran pekerjaan, berpotensi menurunkan motivasi dan kehadiran karyawan.

Faktor berikutnya adalah kompensasi, yang memegang peranan sebagai dorongan finansial maupun non finansial untuk memastikan karyawan bekerja secara optimal. Selain itu, tingkat motivasi kerja juga berpotensi memengaruhi kedisiplinan, di mana karyawan dengan motivasi tinggi akan lebih berupaya memenuhi kewajiban kerja dan mematuhi aturan. Selain itu, tingginya ketidakhadiran karyawan dapat berdampak pada peningkatan biaya operasional, baik dalam bentuk biaya lembur, keterlambatan proses produksi, maupun potensi penurunan pendapatan koperasi karena pelayanan kepada anggota dan konsumen tidak berjalan secara maksimal. Apabila permasalahan ini terus diabaikan, maka kepercayaan anggota maupun masyarakat terhadap profesionalisme koperasi dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya dukungan anggota dan melemahkan keberlangsungan koperasi.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Disiplin Kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	40%	60%
2	Saya selalu berpakaian rapi dan sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja	57%	43%
3	Saya melaporkan kepada atasan jika ada halangan yang membuat saya tidak dapat bekerja	50%	50%
4	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di lingkungan kerja	75%	25%
5	Saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir tanpa izin	55%	45%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil pra survei menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya masih belum berjalan secara optimal. Pada aspek ketepatan waktu kehadiran, hanya 40% karyawan yang konsisten hadir tepat waktu, sementara 60% lainnya masih menunjukkan keterlambatan. Pada indikator kerapian dan kepatuhan berpakaian, sebanyak 56% karyawan telah memenuhi ketentuan kerja, namun 43% lainnya belum melaksanakannya secara konsisten. Pada indikator pelaporan kepada atasan ketika berhalangan bekerja sama besar yaitu 50%, yang mencerminkan lemahnya komunikasi dan tanggung jawab kerja. Meskipun tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja tergolong baik dengan 75% karyawan menyatakan patuh, masih terdapat 25% yang belum sepenuhnya menaati peraturan, dan pada indikator tidak meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir tanpa izin, hanya 55% karyawan yang patuh. Dengan demikian, hal ini sejalan dengan data absensi pada tahun 2022-2024 yang penulis peroleh, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam hal menjalankan pekerjaan yang ditugaskan (Nitisemito, 2021). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat sehingga beban tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka setiap organisasi harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain lingkungan kerja, kompensasi juga memiliki pengaruh penting terhadap disiplin kerja karyawan.

Kompensasi adalah segala bentuk pemberian imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja atau kontribusi yang telah dilakukan kepada organisasi (Simamora, 2021). Kompensasi merupakan hal penting dalam perusahaan untuk berperilaku, meningkatkan kinerja, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, disiplin serta memotivasi karyawan (Kadarisman, 2022). Dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada dalam dirinya agar timbul semangat dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk mengerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku dalam bekerja (Hasibuan, 2021). Disiplin kerja sendiri muncul dari dalam diri sendiri (*self imposed discipline*) dimana manusia memiliki keinginan atau niatan dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan apapun (Moekijat, 2022). Adanya perilaku spontan dalam diri untuk bertindak disiplin merupakan tanggapan secara alami terhadap atasan yang

memiliki komunikasi cakap dan tanggap kepada bawahannya atas tindakan yang dilakukan yang disebut dengan motivasi (Mawarni, 2021).

Demikian juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang masih kurang mendukung performa karyawan seperti lingkungan kerja non fisik, hubungan kerja yang dimiliki bisa dikatakan antar bagian satu dengan bagian yang lainnya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu mengenal secara personal. Sehingga terkadang antar bagian satu dengan yang lainnya sering terjadi *miscomunication* yang berpengaruh pada pekerjaan karyawan tersebut. Selain itu pada kompensasi, karyawan yang memiliki catatan absen yang tinggi akan memengaruhi kompensasi yang didapat. Demikian juga dengan motivasi yang kurang dari atasan berkaitan dengan pengembangan karir dan sistem *reward* yang membuat karyawan tidak terlalu terdorong untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat pada jam kerja, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, serta belum sepenuhnya mematuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Selain itu, dalam beberapa kegiatan operasional koperasi juga masih ditemukan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan. Hal ini dapat berdampak pada terganggunya kelancaran aktivitas operasional koperasi, terutama dalam kegiatan pelayanan kepada anggota koperasi serta kegiatan operasional lainnya yang memerlukan ketepatan waktu dan koordinasi yang baik antar karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan kesenjangan penelitian atau research gap, menurut Putra dan Aprianti (2020), Adhitya et al. (2021), serta Ferdiansyah dan Haziroh (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan Encep Saefullah dan Tabroni (2024) menyatakan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun non fisik, dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Namun, berbeda hasil dengan Imam Abrori et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil yang sama dikemukakan oleh Abrori (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan Sultoni dan Rismawati (2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu mendorong peningkatan disiplin kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mahardika dan Mahayasa (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Branch (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan yang sama ditunjukkan oleh Kurniasari dan Novita (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian oleh Aryani et al. (2021) dan Ardhiansyah et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Hasil yang serupa dengan Novianingsih et al. (2023) yang menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Namun, Meldiana et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sejalan dengan temuan Abrori et al. (2022). Selain itu, Ramdhona et al. (2022) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk memperjelas pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan gambaran yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

1. Dapat menambah wawasan dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
2. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks koperasi.

b. Manfaat praktis

1. Dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk menciptakan disiplin kerja yang lebih baik.
2. Memberikan bahan pertimbangan bagi pengurus dan manajemen Koperasi Serba Usaha Karya Nugraha Jaya dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

c. Manfaat bagi perusahaan

1. Mengidentifikasi faktor-faktor internal yang memengaruhi rendah atau tingginya disiplin kerja karyawan.
2. Merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja secara berkelanjutan guna mendukung kinerja koperasi secara keseluruhan.

d. Manfaat bagi peneliti

1. Menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti mengenai penerapan konsep manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja khususnya terkait disiplin kerja.
2. Menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lanjutan di masa mendatang dengan fokus yang serupa ataupun variabel yang diperluas.