BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berfungsi sebagai penggerak dalam pelaksanaan setiap aktivitas perusahaan yang bergantung pada kemampuan dan kreativitas yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan dalam meraih tujuan perusahaan (Syachrani, 2023). Sebuah perusahaan tidak dapat tumbuh secara maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan adalah aset penting bagi organisasi yang bersifat dinamis dan dapat dikembangkan menjadi kekuatan dalam mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal, sehingga mampu bersaing dengan kompetitor.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia harus mampu memberikan kontribusi yang optimal, salah satunya yaitu kinerja yang baik. Kinerja sumber daya manusia tidak akan optimal apabila tidak diiringi dengan ketaatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang berkualitas, memiliki daya saing tinggi, semangat kerja yang baik, serta keinginan belajar yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Rahmawati, 2024).

Salah satu faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang harus dijungjung tinggi oleh karyawan. Disiplin kerja dijadikan sebagai pedoman atau tolak ukur keberhasilan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya yang mencerminkan seberapa besar tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Semakin baik displin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, perusahaan akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal (Basyid, 2024).

Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana seseorang mematuhi aturan, norma, prosedur, dan tanggung jawab yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja meliputi perilaku dan sikap, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam

pekerjaan, keteraturan, dan norma etika yang berlaku dalam organisasi (Sutrisno, 2020). Salah satu faktor yang dapat menjadi teladan bagi karyawan adalah ketepatan waktu, karyawan yang tidak disiplin dapat memengaruhi rekan kerja lainnya untuk melakukan hal serupa. Selain itu, ketidaktepatan waktu juga berdampak negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang *online shop*, disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting karena operasional bisnis sangat bergantung pada kecepatan dan ketepatan pelayanan, mulai dari proses pengemasan hingga pengiriman barang kepada pelanggan. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dapat menghambat proses operasional perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada keterlambatan pengiriman, meningkatnya komplain pelanggan, serta menurunnya kepuasan dan kepercayaan pelanggan.

Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, karyawan diharapkan mampu mematuhi berbagai peraturan perusahaan. Akan tetapi, kondisi di lapangan menujukkan bahwa masih terdapat karywan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan perusahaan dalam hal disiplin kerja, seperti datang terlambat dan tidak mematuhi aturan perusahaan (Satiriani, 2024).

Penelitian ini mengambil objek pada CV Queensha Media Group. CV Queensha Media Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan *online* dan *digital marketing* yang berlokasi di Jalan Marmagati, Desa Kaliaren, Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 16 Desember 2016 oleh Suwarno dengan tujuan mengembangkan usaha berbasis teknologi *digital* yang mampu menjangkau pasar secara luas melalui media *online*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung yang dilakukan peneliti terhadap CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan, didapatkan data absensi karyawan CV Queensha Media Gruop Kabupaten Kuningan pada tahun 2022- 2024, yang termuat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Data Absensi Karyawan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	HK X JK	Total Ketidakhadiran	(%)
2022	103	246	25.338	93	0,37%
2023	161	239	38.479	106	0,28%
2024	168	240	40.320	119	0,30%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan rekapitulasi data absensi pada Tabel 1.1 jumlah ketidakhadiran karyawan selama periode 2022–2024 menunjukkan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2022 total ketidakhadiran tercatat sebanyak 93 hari dengan persentase ketidakhadiran sebesar 0,37%. Pada tahun 2023 jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 106 hari, namun persentase ketidakhadiran menurun menjadi 0,28% karena adanya peningkatan jumlah karyawan. Selanjutnya, pada tahun 2024 jumlah ketidakhadiran kembali meningkat menjadi 119 hari dengan persentase sebesar 0,30%. Meskipun persentase ketidakhadiran berfluktuasi, jumlah hari ketidakhadiran cenderung meningkat setiap tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kehadiran karyawan masih perlu mendapat perhatian agar efektivitas dan produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Permasalahan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada efektivitas internal perusahaan, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam bisnis *online shop*, ketepatan waktu dalam proses pengemasan, pengelolaan, dan pengiriman pesanan merupakan faktor penting dalam menjaga kepuasan pelanggan. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan berpotensi menyebabkan keterlambatan proses operasional, seperti pengemasan pesanan, pengiriman barang, serta penanganan permintaan pelanggan. Kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan risiko keluhan pelanggan, dan berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan serta loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam menjaga kualitas layanan dan keberlangsungan perusahaan.

Selain data absensi, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi disiplin kerja karyawan. Pra-survei tersebut dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan perilaku disiplin kerja karyawan.

Tabel 1. 2

Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya mematuhi jadwal masuk, istirahat dan jam pulang kerja sesuai ketentuan yang berlaku.	12	18	40%	60%
2.	Saya selalu berpakaian rapi dan sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.	17	13	56,7%	43,3%
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	19	11	63,3%	36.7%
4.	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja.	14	16	46,7%	53,3%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum menunjukkan perilaku disiplin kerja secara optimal. Sebanyak 60% responden menyatakan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Selain itu, sebesar 43,3% responden belum menunjukkan kerapian berpakaian sesuai aturan yang berlaku. Masih terdapat karyawan yang belum menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil pra-survei tersebut sejalan dengan data absensi tahun 2024 yang menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja karyawan di CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.

Rendahnya disiplin kerja karyawan terlihat dari perilaku kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, seperti ketidaktepatan waktu hadir, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta minimnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Liyas dalam Utameyasa dan Santoso (2022), disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen yang berpedoman pada kebijakan organisasi. Disiplin kerja sendiri merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan serta norma kerja yang berlaku di perusahaan (Hasibuan & Nugrohoseno, 2020).

Apabila tingkat disiplin kerja karyawan rendah, hal tersebut dapat berpengaruh besar terhadap efisiensi kerja dan kelancaran operasional perusahaan. Tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, serta rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan kualitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk membangun budaya kerja yang profesional, efisien dan bertanggung jawab (Pratiwi, 2025).

Disiplin kerja tidak muncul secara mandiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam membentuk perilaku disiplin kerja karyawan. Jika faktor-faktor yang pendukung disiplin kerja tidak dikelola secara efektif, maka dapat menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah upaya untuk mendorong gairah kerja karyawan agar mau memberikan kemampuan terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins dan Judge, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya cenderung menunjukkan perilaku kerja lebih disiplin, seperti mematuhi

jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai waktu, dan menaati peraturan perusahaan (Yuliani, 2022).

Menurut penelitian Babur (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, penelitian Ferdiansyah dan Haziroh (2023) menunjukkan hasil berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kepemimpinan transformasional juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan partisipatif yang menekankan sinergi antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Andriani dan Ramadhani, 2023). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga menuntut kemampuan pemimpin untuk menciptakan kapasitas yang adaptif terhadap setiap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Juhro, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Hamdi et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, Ferdiansyah dan Haziroh (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan nonfisik di lokasi kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan sikap kerja karyawan (Sedarmayanti, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat memperkuat motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin. Putra dan Aprianti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja karyawan, serta memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tody (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun penelitian Ferdiansyah dan Haziroh (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap disiplin kerja.

Kesenjangan penelitian terletak pada masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja dalam menganalisis disiplin kerja karyawan. Perbedaan lokasi penelitian juga menjadi faktor penting karena adanya perbedaan karakteristik organisasi dan budaya kerja. Selain itu, inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN" (Survey Pada Karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan pengalaman dalam memahami serta menganalisis permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui pengelolaan motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja yang lebih baik.

3. Bagi Pembaca

   Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa atau mengembangkan kajian mengenai disiplin kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.