

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. sumber daya manusia saat ini tidak lagi dianggap sebagai penunjang, namun memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia saat ini juga sudah mengarah kepada human capital. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, Hidayat & Anwar (2024).

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai seorang pelaku dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaannya. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan (Hadi et al., 2024).

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci dalam terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin kerja maka akan sulit dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan maksimal. Disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan efek jera bagi

karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama berulang kali, sehingga dapat bekerja lebih baik lagi. Maka dari itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengontrol keberadaan karyawannya sebagai bentuk dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik.

Menurut Pokhrel, (2024) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan aturan yang sudah ditetapkan. Dari penjelasan diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap setiap tugas yang diberikan, sehingga memungkinkan suatu perusahaan dapat terus berkembang dan menjaga eksistensinya. Kedisiplinan seorang karyawan suatu instansi atau perusahaan dapat dilihat dari bagaimana cara mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan atasan ataupun tuntutan pekerjaan. Disiplin dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua hukum yang berlaku dan norma sosial. Jika disiplin pekerjaan diterapkan dengan baik, itu akan menjadi dukungan untuk mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai dalam Pokhrel, (2024) berpendapat bahwa Disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketaatan pegawai tersebut. Disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan, (Lestari & Febrian 2024)

Hisana fried chicken merupakan salah satu usaha kuliner waralaba yang bergerak di bidang makanan cepat saji, khususnya ayam goreng. yang dimana pada saat ini khususnya di kabupaten kuningan jawa barat hisana telah mempunyai tempat penjualan sebanyak 12 geray dan 40 karyawan.

Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah

penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 40 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari data absensi dibawah ini :

**Tabel 1. 1**  
**Absensi Karyawan Hisana Wilayah Kabupaten Kuningan**

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Absensi |              | Jumlah Absensi | %     |
|-------|----------------|-------------------|---------|--------------|----------------|-------|
|       |                |                   | Libur   | Sakit / cuti |                |       |
| 2021  | 40             | 365               | 1427    | 266          | 1693           | 4,61% |
| 2022  | 40             | 366               | 1363    | 391          | 1754           | 4,79% |
| 2023  | 40             | 365               | 1464    | 298          | 1762           | 4,83% |

Berdasarkan pengamatan di Hisana Kuningan, terdapat beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja. Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah kurangnya disiplin kerja di perusahaan Hisana Kuningan dalam waktu tiga tahun seluruhnya mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 mencapai 4,61%, tahun 2022 naik sebesar 4,79%, dan tingkat absensi pada tahun 2023 sebesar 4,83%. Dimana presentase tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Flippo (Lestari, Manajemen et al., 2024) menyatakan ketidakhadiran tergolong baik jika berkisar antara 0 hingga 2%, tinggi jika berkisar antara 3% hingga 10%, dan tidak normal jika melebihi 10%. Jika tingkat absensi pada perusahaan dikatakan tinggi, sehingga hal tersebut berhubungan dengan disiplin kerja karyawan. Melihat fenomena tersebut, perusahaan dirasa perlu untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya, disiplin kerja memiliki beberapa faktor dan dalam penelitian ini ada tiga faktor yang akan dijadikan bahan uji, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi.

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi, kelompok, maupun perusahaan. Untuk mencapai

tujuan bersama, manusia di dalam organisasi / perusahaan perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya.

Menurut Setia (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak dipimpin mereka. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh, oleh karena itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Kepemimpinan menyangkut pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan ketetapan komunikasi mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Unsur terakhir yaitu pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif mungkin harus berurusan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin khususnya dipandang dengan ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan. Asjimi & Utama, (2024) Melihat kepemimpinan sebagai aktivitas memengaruhi untuk meyakinkan orang lain mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di hisana kuningan, terlihat bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan atasan dan ekspektasi bawahan. Beberapa karyawan merasa kurang diperhatikan dalam hal komunikasi dan arahan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini. Lingkungan kerja fisik merupakan 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. Dari sisi pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait didalamnya, sebagai upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Darmadi (Susanti & Mardika 2021) Menyatakan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain lain. Adapun Ramdhona (Haziroh, 2024) menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua,

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua kondisi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan atasan dengan bawahannya. adapun lingkungan kerja di hisana kuningan, beberapa karyawan mengeluhkan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman dan kurang mendukung produktivitas, seperti ruang kerja yang sempit, fasilitas yang terbatas, serta hubungan kerja yang kurang harmonis antar karyawan.

Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan. motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Sikap dan perilaku pada setiap individual memiliki nilai-nilai sikap dan perilaku yang berbeda. Perubahan sikap ini dimungkinkan oleh pemikiran manusia yang memiliki kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi yang didapat. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang diberikan pada seseorang atau organisasi untuk dapat melakukan sesuatu sesuai yang diinginkannya. Oleh karena itu motivasi tidak dapat terlepas dari setiap sikap dan perilaku manusia itu sendiri, dimana manusia mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda-beda. (Adinda et al., 2023) motivasi didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

Menurut Susanti et al., (2023) mengungkapkan motivasi kerja didefinisikan yaitu sebuah hal yang mampu memunculkan keinginan atau intensitas kerja bisa diartikan juga yaitu pengerak dalam semangat bekerja seseorang. Sedangkan Robbins (Susanti et al., 2023) menjelaskan, bahwa motivasi kerja merupakan suatu bentuk keikhlasan untuk bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi misi yang diemban oleh organisasi dimana kesanggupan untuk dapat memberi pelayanan individu itu tersebut digerakan keinginan dalam diri pribadi untuk bisa memberikan rasa puas. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, bahwa motivasi

adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hisana Kuningan dalam aspek motivasi terdapat indikasi rendahnya motivasi kerja pada sebagian karyawan. hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif, minimnya semangat kerja, dan keengganan untuk bekerja lembur atau mengambil tanggung jawab tambahan. beberapa karyawan juga menyebutkan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan atas kinerja belum berjalan secara optimal.

Pemilihan kepemimpinan sebagai variabel independent dilihat dari penelitian Ulia et al., (2024) yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan (Aryani et al., 2021) menyatakan Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pemilihan lingkungan kerja sebagai variabel independent dalam penelitian yang di lakukan oleh Herawati & Tandirerung Ranteallo, (2019) menunjukan bahwa lingkungan kerja menunjukan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang di lakukan (Jihan, 2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain itu pemilihan motivasi sebagai variabel independent dilihat dalam penelitian yang di lakukan Lumintang et al., (2024) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Hasanah, 2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan menunjukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hisana Kuningan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini demi mencapai keinginan untuk mengetahui beberapa aspek sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hisana Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada hisana kuningan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teori, penelitian ini berfungsi sebagai pelengkap teori yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan / dimanfaatkan sebagai bahan untuk referensi bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penulis

Untuk menjadikan sebuah pembelajaran dan menambah ilmu pengetahuan khususnya untuk menerpa manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat bagi pembaca

Menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca karya tulis ini supaya mengetahui dan lebih mendalami.

c. Manfaat bagi Hisana Kuningan

Bagi Hisana Kuningan, diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan masukan untuk kebijakan yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja karyawan.