

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat dan dinamis. Perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM). SDM berperan sebagai tokoh sentral agar seluruh aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, serta memegang peranan kunci sebagai aset hidup yang menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Mujiati, 2023). Keberadaan SDM yang berkualitas sangat penting untuk mendukung pencapaian visi dan misi sebuah perusahaan. Praktik manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas organisasi dan memiliki kemampuan untuk mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi (Alsafadi dan Altahat, 2021).

SDM berperan penting dalam memaksimalkan produktivitas di organisasi dengan mengoptimalkan efisiensi setiap individu, termasuk dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Organisasi yang dikelola oleh SDM yang berkualitas akan mampu tumbuh dan berkembang, namun sebaliknya, keberadaan SDM yang tidak kompeten dapat menjadi bumerang bagi keberlangsungan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, pemeliharaan dan pengelolaan SDM merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan. Perusahaan berkewajiban untuk membantu karyawan dalam menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka sendiri, sehingga

produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal (Handayani dan Fauzan, 2022). Namun, pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait pengelolaan SDM, salah satunya adalah masalah disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kondisi di mana karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis secara konkret maupun yang sudah menjadi kebiasaan atau budaya organisasi, yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Apabila terjadi pelanggaran atau kesalahan, karyawan harus bersedia menerima konsekuensi berupa hukuman yang diberikan (Ganyang, 2018). Apabila suatu organisasi atau perusahaan memiliki karyawan tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik, maka perusahaan tersebut akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Penerapan disiplin kerja akan membantu perusahaan dalam menjalankan program-program yang telah ditetapkan, sehingga mempermudah pencapaian tujuan. Dan dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan lebih teratur dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Arifin dan Rizana, 2024).

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT Swabina Gatra. PT Swabina Gatra atau yang lebih dikenal dengan nama SWA adalah perusahaan swasta nasional dan merupakan bagian dari Semen Indonesia Group. SWA memiliki enam lini bisnis utama, yaitu Penyedia Tenaga Kerja, Produksi AMDK (Air Minum Dalam Kemasan), Jasa Agen

Perjalanan dan *Event Organizer*, Solusi Teknologi Informasi, Lembaga Diklat dan Sertifikasi, dan *Assessment Center*.

PT Swabina Gatra memiliki dua status karyawan, yakni karyawan tetap dan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Pemilihan fokus penelitian ini adalah karyawan PKWT yang didasarkan pada karakteristik dan tantangan unik mereka, termasuk perbedaan dalam kompensasi, stabilitas kerja, dan perlakuan yang mempengaruhi motivasi serta disiplin kerja mereka. Karyawan PKWT sering menghadapi keterbatasan hak dan fasilitas dibandingkan karyawan tetap, yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Perusahaan memiliki jam kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jam Kerja Normal PT Swabina Gatra

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Total Jam Kerja Efektif
Senin s/d Kamis	07.30 – 16.30	12.00 – 13.00	8 jam (7 jam kerja + 1 jam istirahat)
Jumat	07.30 – 16.30	11.00 – 13.00	8 jam (6 jam kerja + 2 jam istirahat)

Sumber: Data Internal PT Swabina Gatra

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf SDM, ditemukan masalah terkait disiplin kerja karyawan di perusahaan. Tingginya ketidaksiplinan tersebut memiliki dampak bagi perusahaan, baik secara materiil maupun non materiil. Dari segi materiil, penurunan disiplin kerja tersebut terlihat dari masih banyaknya karyawan yang melanggar aturan dengan terlambat masuk kantor, istirahat lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan, keluar kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan pulang lebih awal

dari jadwal yang menyebabkan penurunan produktivitas. Akibatnya target pekerjaan tidak tercapai dan waktu yang seharusnya produktif menjadi terbuang, sehingga berdampak pada kerugian finansial bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan mungkin harus menanggung biaya tambahan, seperti biaya lembur untuk menutupi pekerjaan yang tertunda. Kualitas layanan atau produk juga berpotensi menurun karena karyawan yang tidak disiplin cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kehilangan pelanggan dan penurunan reputasi perusahaan. Sedangkan, dari sisi non materiil, ketidakdisiplinan karyawan akan menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan lain yang bekerja dengan disiplin. Hal tersebut bisa memicu konflik internal dan menurunkan motivasi kerja secara keseluruhan. Fenomena mengenai disiplin kerja pada perusahaan diperkuat dengan data absensi. Berikut merupakan rekapitulasi absensi karyawan PT Swabina Gatra:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Swabina Gatra Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja	Total Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir		Terlambat	
				Total	%	Total	%
Januari	200	22	4.400	987	22,4%	251	5,7%
Februari	203	20	4.060	922	22,7%	239	5,9%
Maret	214	19	4.066	935	23%	244	6%
April	216	19	4.104	946	23,1%	251	6,1%
Mei	216	19	4.104	968	23,6%	270	6,6%

Sumber: Data Internal PT Swabina Gatra

Tabel 1.2 tersebut menunjukkan adanya fluktuasi yang cenderung meningkat terkait jumlah karyawan yang tidak hadir dan terlambat pada setiap bulannya. Peningkatan angka absensi dan keterlambatan tersebut akan berpotensi

menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang rendah tidak hanya menunjukkan ketidakpatuhan terhadap aturan, tetapi juga dapat menyebabkan produktivitas yang rendah dan gangguan dalam operasional sehari-hari.

Kompensasi merupakan segala bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara proporsional dan adil, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sebagai imbalan atas kontribusi karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Harahap dan Khair, 2019). Kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan disiplin. Namun, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka akan cenderung merasa tidak dihargai dan menurunkan disiplin kerjanya. Kompensasi yang efektif akan berperan penting dalam membantu retensi karyawan, yang kini menjadi faktor krusial dalam menjaga keunggulan kompetitif perusahaan (Bhattacharyya, 2007).

Penelitian mengenai adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih dan Saragih (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Hartono (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi meningkat, maka disiplin kerja karyawan juga meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Hirmansah (2022), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 1. 3 Kompensasi Karyawan PT Swabina Gatra

Status Karyawan	Gaji Pokok	Tunjangan Tetap	Tunjangan Tidak Tetap
Karyawan Tetap	✓	- Tunjangan jabatan - Tunjangan BPJS - Tunjangan makan - Tunjangan pensiun	- Tunjangan Hari Raya (satu kali gaji) - Lembur
Karyawan PKWT	✓	- Tunjangan BPJS - Tunjangan makan	- Tunjangan Hari Raya (proposional) - Lembur

Sumber: Data Internal PT Swabina Gatra

Penerapan sistem kompensasi pada PT Swabina Gatra terbagi menjadi dua, yakni untuk karyawan tetap dan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Tabel 1.3 tersebut menunjukkan adanya perbedaan pemberian kompensasi untuk karyawan tetap dan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Sistem tersebut dirancang untuk memberikan kestabilan dan manfaat jangka panjang bagi karyawan tetap yang biasanya berhubungan dengan peran dan tanggung jawab yang lebih permanen. Karyawan tetap memperoleh tunjangan kesehatan penuh, mencakup biaya rawat inap, obat-obatan, dan pemeriksaan kesehatan tahunan, sementara karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) hanya mendapatkan tunjangan kesehatan yang lebih terbatas, hanya mencakup perawatan dasar saja. Dan di sisi lain, Tunjangan Hari Raya (THR) bagi karyawan tetap ialah satu kali gaji penuh, sedangkan bagi karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) besaran Tunjangan Hari Raya (THR) dihitung secara proposional berdasarkan masa

kerja karyawan tersebut, sehingga lebih kecil. Kemudian, karyawan tetap mendapatkan jaminan kesejahteraan yang lebih komprehensif, seperti tunjangan pensiun. Sedangkan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tidak mendapatkan tunjangan tersebut, sehingga mereka tidak memiliki jaminan finansial jangka panjang yang sama. Kedua kompensasi tersebut diatur agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan hak-hak karyawan, serta memastikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

Tabel 1. 4 Perbedaan Sistem Pembayaran Lembur Karyawan PT Swabina Gatra

Status Karyawan	Pembayaran Lembur	Syarat Pembayaran Lembur
Karyawan Tetap	Lembur dibayar penuh tanpa batas minimum jam tambahan kerja	Dibayar sesuai kebijakan perusahaan tanpa minimum jam lembur
Karyawan PKWT	Lembur dibayar proporsional	<ul style="list-style-type: none"> - Apabila mencapai minimal 10 jam lembur per bulan, maka mendapatkan pembayaran lembur penuh - Apabila tidak mencapai 10 jam lembur per bulan, maka dibayar proporsional

Sumber: Data Internal PT Swabina Gatra

Selain itu, tabel 1.4 menunjukkan terdapat perbedaan pada sistem pembayaran lembur bagi karyawan tetap dan karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Karyawan tetap memperoleh fleksibilitas yang lebih besar dalam hal pembayaran lembur, yakni mereka menerima pembayaran lembur tanpa batas minimum jam kerja tambahan, artinya meskipun bekerja lembur hanya

beberapa jam dalam satu bulan, mereka tetap mendapatkan kompensasi sesuai kebijakan perusahaan. Hal tersebut memberi keyakinan bahwa setiap kontribusi lembur yang mereka lakukan akan dihargai sepenuhnya oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) harus mencapai minimal 10 jam lembur setiap bulannya untuk memperoleh pembayaran yang setara dengan karyawan tetap. Jika mereka tidak bisa mencapai jumlah jam tersebut, maka pembayaran lembur diberikan secara proporsional sesuai dengan jumlah jam lembur yang mereka kerjakan. Kebijakan tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) karena adanya batas minimum yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan upah lembur penuh.

Karyawan yang bekerja tidak bisa dipisahkan dari lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang keduanya akan mempengaruhi cara karyawan bekerja. Semua elemen fisik yang ada di tempat kerja dan dapat dilihat merupakan lingkungan kerja fisik. Sedangkan, semua aspek yang bersifat psikologis, sosial, budaya, dan situasi di tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, serta tim yang mempengaruhi produktivitas mereka. Lingkungan kerja non fisik memegang peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang timbul dari interaksi dan hubungan di tempat kerja (Risahondua et al., 2024).

Melalui wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, ditemukan masalah terkait lingkungan kerja non fisik pada PT Swabina Gatra yang masih menjadi kendala bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Informan I:

“Saya merasa atasan tidak terlalu berusaha untuk membaur dengan tim. Setiap keputusan diambil sendiri tanpa meminta pendapat karyawan yang lebih tahu situasi di lingkungan sekitar kantor. Ini yang membuat hubungan kerja jadi tegang dan formal, serta banyak rekan kerja yang tidak suka karena suasana jadi kurang nyaman” (Informan I).

Kutipan wawancara di atas menjelaskan adanya masalah terkait dengan atasan yang kurang membaur dan terlalu formal, akibatnya terdapat ketegangan dalam hubungan kerja, di mana interaksi antara atasan dan bawahan menjadi kaku dan tidak fleksibel. Selain itu, atasan kurang mendengarkan masukan dari bawahan yang menyebabkan kurangnya rasa keterlibatan di kalangan karyawan, sehingga mereka cenderung tidak bersemangat dalam menjalankan tugas, bahkan menunjukkan tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi.

Kemudian, menurut Informan II:

“Sering kali koordinasi antar unit lambat, terutama saat ada pembaruan kontrak dengan User. Misalnya, unit yang bertanggung jawab melakukan pembaruan kontrak tidak segera memberi tahu unit lain yang juga membutuhkan informasi terkait kontrak tersebut. Akibatnya pekerjaan kita jadi tertunda, padahal bisa lebih cepat kalau informasi disampaikan dengan segera” (Informan II).

Masalah lainnya adalah ketidakefisienan dalam penyampaian informasi antar unit yang dapat menimbulkan masalah dalam koordinasi kerja yang berujung pada ketidaktepatan waktu penyelesaian proyek atau target kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dari keseluruhan tim, karena adanya

ketergantungan antar unit menjadi terhambat oleh komunikasi yang lambat dan tidak terorganisir. Menurut Informan III:

“Ada rekan kerja yang suka menyalakan musik dengan keras saat merasa kantuk. Saya pribadi terganggu, karena sulit untuk berkonsentrasi kalau ada suara musik yang terlalu kencang” (Informan III).

Permasalahan lainnya ialah terkait suasana ruang kerja yang kurang kondusif dikarenakan adanya karyawan yang menyalakan musik dengan keras agar terhindar dari rasa kantuk saat bekerja. Hal tersebut tidak hanya mempengaruhi konsentrasi dari karyawan lain, tetapi juga menurunkan standar disiplin kerja di lingkungan kerja karena perilaku tersebut dianggap tidak sesuai dengan etika profesional.

Penelitian mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja dapat dilihat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Lamin (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Arifin dan Rizana (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningrum et al. (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat, pelatihan menjadi kunci untuk memastikan bahwa karyawan tetap kompeten. Pelatihan merupakan

aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui serangkaian kegiatan yang meliputi identifikasi (mengenali kebutuhan pelatihan dan potensi individu yang akan dilatih), evaluasi (menilai kebutuhan tersebut untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan), dan proses pembelajaran yang terstruktur (Anindita dan Kustini, 2022). Pelatihan akan membantu individu untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, atau sikap mereka melalui proses pembelajaran, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal (Otuko et al., 2013).

Kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap kelangsungan usaha perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan fasilitas pelatihan sebagai bentuk pengembangan diri karyawan. Pelaksanaan pengembangan SDM ditujukan untuk memberikan tambahan pengetahuan, baik dalam bentuk teori maupun praktik, sehingga diharapkan produktivitas dan disiplin karyawan dapat meningkat.

Perusahaan secara rutin memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, namun data pelatihan tahun 2024 menunjukkan bahwa masih banyak program pelatihan dan sertifikasi belum mencapai target yang diharapkan, seperti data berikut ini:

Tabel 1. 5 Data Pelatihan Karyawan PT Swabina Gatra Tahun 2024

No.	Kategori	Total Program	Tercapai	Belum Tercapai	Persentase Tercapai	Persentase Belum Tercapai
1.	Peningkatan Karakter & Sosialisasi	2	2	0	100%	0%
2.	Peningkatan Kompetensi	3	1	2	33,33%	66,67%
3.	Sertifikasi	16	2	14	12,5%	87,5%
Total Keseluruhan		21	5	16	23,81%	76,19%

Sumber: Data Internal PT Swabina Gatra

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf SDM, setiap bulan perusahaan memberikan pelatihan untuk memfasilitasi pengembangan diri karyawan guna meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja sehari-hari. Namun, dalam tabel 1.5 menunjukkan bahwa beberapa program pelatihan dan sertifikasi belum berhasil mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut dikarenakan adanya hambatan yang mempengaruhi pelaksanaan dan efektivitas program pelatihan dan sertifikasi tersebut, seperti karyawan yang bersangkutan sering kali memiliki jadwal kerja yang padat, penundaan jadwal pelatihan dari pihak penyelenggara, dan lain sebagainya yang pada akhirnya mengakibatkan pelaksanaan pelatihan tersebut tidak konsisten, bisa sesuai jadwal atau mundur. Selain itu, beberapa program pelatihan dan sertifikasi hanya diikuti oleh beberapa karyawan saja, yang berarti belum meratanya karyawan yang mendapatkan program pelatihan dan sertifikasi tersebut.

Dampak organisasional dari kondisi tersebut ialah ketidakefektifan pelatihan yang berarti bahwa perusahaan belum bisa memaksimalkan potensi sumber daya manusianya. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan atau

sertifikasi yang memadai mungkin belum memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Hal ini dapat berimbas pada penurunan kinerja individu dan tim, yang pada akhirnya akan mempengaruhi performa operasional perusahaan. Kondisi tersebut juga dapat menyebabkan ketimpangan di antara karyawan, di mana beberapa karyawan memiliki peluang pengembangan yang lebih besar dibanding yang lain. Selain itu, produktivitas perusahaan yang menurun akibat karyawan tidak terampil atau kurang disiplin dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas output dan keuntungan perusahaan. Jika tidak segera diperbaiki, masalah tersebut akan semakin menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan di masa mendatang.

Penelitian mengenai adanya pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja dapat dilihat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Sari et al. (2021), menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ulvayanti et al. (2024), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kualitas atau intensitas dari pelatihan meningkat, maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mazidah (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sebagai upaya untuk memperkuat fenomena di perusahaan, telah dilakukan survei

dengan responden yang berjumlah 15 orang karyawan. Hasil survei tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Hasil Jawaban Survei Pra Penelitian Karyawan PT Swabina Gatra

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Kompensasi (gaji, tunjangan, bonus, dll.) yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai	5	33,3%	10	66,7%	15
2.	Budaya organisasi di tempat kerja saya mendukung kinerja dan produktivitas saya	11	73,3%	4	26,7%	15
3.	Kondisi dan suasana kerja di perusahaan sesuai dengan harapan saya	4	26,7%	11	73,3%	15
4.	Disiplin kerja (kehadiran, ketepatan waktu mengerjakan tugas, dll.) di tempat kerja saya sudah baik	4	26,7%	11	73,3%	15
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini	10	66,7%	5	33,3%	15
6.	Motivasi kerja saya tinggi dan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	9	60%	6	40%	15
7.	Saya sering merasa stres karena beban kerja yang berlebihan	7	26,7%	8	53,3%	15

Sumber: Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan hasil survei pra penelitian yang telah dilakukan terhadap 15 karyawan, terlihat sebanyak 66,7% responden merasa bahwa kompensasi (gaji,

tunjangan, bonus, dll) yang diberikan oleh perusahaan belum memadai. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kebutuhan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi perusahaan. Lalu sebanyak 73,3% responden merasa bahwa kondisi dan suasana kerja di perusahaan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini menandakan perlunya peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik agar dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Selain itu, disiplin kerja karyawan juga perlu diperhatikan, dimana 73,3% responden merasa bahwa disiplin kerja (kehadiran, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dll) belum cukup baik. Hal tersebut menunjukkan perlunya penguatan aturan dan mekanisme disiplin kerja yang lebih efektif. Secara keseluruhan, hasil survei pra penelitian tersebut menampilkan urgensi untuk segera melakukan perbaikan dalam aspek kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja. Jika tidak segera diatasi, masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan, serta berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada PT Swabina Gatra, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal tersebut dapat menjadi pendorong terciptanya disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, penulis tertarik melakukan telaah ilmiah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan pelatihan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Maka, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pelatihan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Swabina Gatra”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Swabina Gatra.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan pelatihan

terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Swabina Gatra, serta penulis dapat mempraktikkan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan sehingga dapat membandingkan teori dengan realitas yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran positif guna meningkatkan disiplin kerja para karyawan PT Swabina Gatra melalui kompensasi, lingkungan kerja non fisik, serta pelatihan yang dioptimalkan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi untuk pembanding dalam melaksanakan penelitian di masa yang akan datang.