

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era industri 4.0, persaingan antar perusahaan semakin tajam. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal. Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsiv terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi seorang karyawan sangat penting, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai pelaku utama sekaligus pengendali aktivitas dalam perusahaan.

Dalam upaya untuk mempercepat tercapainya tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja karyawan yang baik. Menurut Hasibuan (2017) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perusahaan sulit untuk mencapai hasil yang optimal, apabila disiplin kerja karyawannya rendah. Disiplin kerja karyawan yang baik menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu, disiplin kerja dapat menjadi ukuran kualitas karyawan yang terdapat dalam perusahaan.

CV. Pelita Offset Jombang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan yang memproduksi pembuatan kalender, buku, buletin, majalah, undangan, poster, benner dan lain-lain. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 1986 yang bertempat di kabupaten Jombang. Saat ini karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berjumlah 53 orang. Pimpinan perusahaan selalu berupaya untuk memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya CV. Pelita Offset mengalami permasalahan terkait kedisiplinan kerja karyawannya yang dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Karyawan CV. Pelita Offset Jombang pada tahun 2018-2021.

No	Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan terlambat	Presentase
1	2018	76	372	40,7%
2	2019	76	386	42,3%
3	2020	53	348	54,7%

Sumber : Bagian umum perusahaan CV. Pelita Offset Jombang

Berdasarkan data keterlambatan kerja karyawan presentase keterlambatan karyawan cukup tinggi, bahkan dalam kurun 3 tahun terakhir keterlambatan kerja karyawan terus mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah.

Selain itu, kedisiplinan kerja dapat dilihat dari daftar presensi kerja karyawan. Berikut daftar persensi karyawan CV Pelita Offset pada tahun 2018-2021.

Tabel 1.2 Data Presensi Kerja Karyawan CV. Pelita Offset Jombang pada tahun 2018-2021.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Alpha	Jumlah	Presentase
1	2018	76	72	24	96	10,5%
2	2019	76	79	20	99	10,8%
3	2020	53	96	18	114	12,5%
Rata-rata					103	11,3%

Sumber : Bagian umum perusahaan CV. Pelita Offset Jombang

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jumlah karyawan yang tidak masuk kerja cukup tinggi dengan rata-rata 11,3% per tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2005) bahwa motivasi adalah Upaya untuk menggerakkan gairah kerja karyawan agar mau memberikan semua kemampuannya yang secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja terbentuk dari dorongan individu dalam melakukan suatu dikarenakan memiliki tujuan yang harus terpenuhi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara optimal, sebaliknya perilaku karyawan yang bekerja seadanya dan disertai pelanggaran-pelanggran mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan rendah, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan motivasi kerja karyawan CV. Pelita Offset masih kurang maksimal, karena menurut karyawan masih kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai. Selain itu kesempatan untuk pengembangan diri bagi karyawan belum terencana dengan baik sehingga motivasi karyawan dalam bekerja menjadi kurang optimal. Rendahnya motivasi juga dikarenakan perusahaan jarang memberikan rekreasi atau outbond kepada karyawan setiap periode tertentu sehingga karyawan mengalami kebosanan terhadap tugas yang berulang kali harus dilakukan secara monoton. Hal tersebutlah yang menyebabkan motivasi kerja karyawan CV. Pelita Offset masih rendah.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2013). Adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak negatif yang berpengaruh terhadap kurang maksimalnya kinerja karyawan yang diberikan.

Lingkungan kerja pada CV. Pelita Offset memiliki tempat kerja yang kurang kondusif hal ini terlihat khususnya dibagian produksi, dimana memiliki penerangan yang redup, suhu udara yang panas, serta kebersihan yang masih kurang baik. Hal tersebut membuat kurang nyaman karyawan dalam beraktivitas menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Pelita Offset Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Pelita Offset Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Pelita Offset Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan CV. Pelita Offset Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan secara praktis terkait masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruhnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengambilan kebijakan bagi CV. Pelita Offset untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kepustakaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam masalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.