

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini persaingan dalam bidang bisnis tidak dapat di pungkiri lagi, semakin berkembang pesatnya pertumbuhan dalam dunia bisnis membuat semakin spesifik pula aturan, tata cara maupun pengelolaan pertumbuhan bisnis yang ada di dunia ini berdasarkan bidangnya masing-masing. Perlunya peningkatan evaluasi yang dijalankan suatu perusahaan agar dapat terus bersaing dalam bidangnya. Tata kelola yang baik dalam perusahaan memungkinkan untuk suatu perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya bahkan mampu membuatnya bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin hari semakin memerlukan disiplin dengan disertai hasil yang menjanjikan.

Petshop merupakan salah satu bisnis yang cukup menjanjikan. Perkembangan *petshop* sebuah peluang usaha yang terbukti cukup menjanjikan seperti di era pandemik seperti saat ini. Semakin banyak orang yang memelihara hewan peliharaan membuat bisnis *Petshop* semakin berkembang. Hewan peliharaan ini bisa bermacam-macam jenisnya, namun yang paling umum adalah anjing dan kucing. Keduanya merupakan primadona hewan peliharaan di Indonesia. Kebutuhan untuk perawatan dan makanan keduanya juga meningkat. Bisnis *petshop* merupakan gabungan

dari 3 jenis usaha yang terbilang menjanjikan yaitu jenis jasa, kebutuhan pokok, dan bisnis hobi.

Riset pasar yang dilakukan Royal Canin Indonesia menemukan ada 21,6 juta ekor kucing peliharaan dan 3,3 juta anjing peliharaan di Indonesia saat ini, dan kondisinya 50% masih belum mengonsumsi *pet food*. Pertumbuhan bisnis industri ini cukup menjanjikan, dimana pada tahun 2019 lalu permintaan *pet food* bisa mencapai 9% dan dalam lima tahun terakhir, industri ini juga mampu tumbuh kisaran 15%. Dengan populasi hewan peliharaan baik dan anjing di dalam negeri cukup banyak menjadikan Indonesia sebagai potensi pasar yang besar bagi perusahaan penyedia *pet food*, (<https://inforial.tempo.co/info/1007068/royal-canin-indonesia-dan-zoetis-indonesia-mendukung-program-rabies-one-health-zero-death>).

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan dari disiplin kerja para karyawannya dalam menjalankan tugas. Setiap perusahaan pada umumnya mengharapkan para karyawannya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktifitas dan profesional. Semua ini bertujuan agar perusahaan memiliki disiplin kerja yang berkualitas, sekaligus memiliki daya saing yang tinggi dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Sumadhinata, (2018;59) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bahwa disiplin kerja bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya organisasi membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan

bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula disarakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Disiplin itu merupakan sebuah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain memercayainya. Selain menepati janji kepada orang lain, pemilik sifat ini akan selalu konsisten dengan apa yang ia ucapkan dan memiliki komitmen yang tinggi atas segala sesuatu yang ia kerjakan. Disiplin kerja dapat menjaga peraturan sistem kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang diterapkan, karyawan maupun pihak perusahaan jadi tidak dapat mengubah peraturan. Dengan begitu, konsisten kerjapun akan terjaga. Oleh karena itu, memiliki sifat disiplin ini merupakan sebuah keharusan agar kamu dapat menjadi seorang pekerja yang baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat

beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Penyelesaian tugas dapat dipengaruhi oleh keadaan emosi karyawan dan emosi tersebut dapat terbentuk dikarenakan oleh faktor lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mendapatkan efek perasaan senang dan nyaman. Sedangkan pada lingkungan kerja yang tidak baik, karyawan akan mendapatkan efek perasaan tidak nyaman bahkan meningkatkan stres pada karyawan. Pada lingkungan kerja yang kurang baik, tidak sedikit pegawai yang memutuskan untuk berhenti dari perusahaan dan mencari tempat kerja yang lebih nyaman. Hal tersebut dapat memberikan dampak negatif dimana dapat terjadi penurunan produktivitas karyawan dan perusahaan mengalami kesulitan untuk berkembang.

Pada kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau kurang nyaman dengan sarana persarana kerja yang kurang memadai, ruang kerja yang tidak bersih, ventilasi udara yang kurang sehingga dapat menciptakan hubungan tidak baik antar individu sehingga kurangnya kenyamanan kerja kepada para karyawan. Dengan demikian, tidak dapat menuntut kemungkinan para karyawan akan menjadi karyawan yang baik sehingga perusahaan mampu mengembangkan perusahaannya dengan efektif dan efisien.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja diaman dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya organisasi membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula disarakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang

harus dilakukan atas keberagaman (*diversitas*) atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain keberagaman, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh karyawan atas keinginan secara sukarela dan partisipasi karyawan. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar.

Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pimpinan pun harus memahami budaya organisasi ditempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsep yang paling sadar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi, Edison (2016:120)

Budaya organisasi dikenal luas sebagai pondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi, yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma, perilaku serta asumsi-asumsi. Norma-norma ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir ataupun bekerja berinteraksi dengan lingkungannya. Motivasi kerja adalah pengaruh yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, Mangkunegara (2017:94), sedangkan budaya organisasi adalah kerangka perilaku, emosi dan psikologi yang tertanam dan dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi, sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas

dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Syamsiah (2017:12), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat peran yang sangat penting, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel

yang dimaksud adalah budaya, lingkungan dan motivasi kerja karyawan. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung ketiga variable tersebut mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan berujung terhadap tercapainya target dari suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

PT. Kamo Group Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang terkemuka di bidang pelayanan dan penjualan kebutuhan hewan kesayangan (*Petshop*). Untuk pekerjaan seperti ini di butuhkan seorang pekerja yang sayang terhadap binatang dan di siplin. Jika disiplin tersebut sudah ada dalam dirinya pasti akan digunakan dalam dunia kerja maupun terhadap binatang peliharaannya. Di siplin dalam memberi makanan, kebersihan maupun dalam segala hal. Ketika sudah terlatih disiplin maka dengan mudah dia bisa disiplin dalam memberi makanan ataupun merawat binatang tersebut sesuai yang dibutuhkan.

Rendahnya pemahaman nilai dan norma budaya organisasi PT. Kamo Group Sejahtera dikarenakan sulitnya merubah budaya masyarakat yang sudah terbiasa untuk disiplin, serta rendahnya kesadaran karyawan untuk taat mematuhi peraturan. Berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan di PT. Kamo Group Sejahtera, berikut dapat dilihat pada Tabel 1

tingkat kehadiran karyawan PT. Kano Group Sejahtera 3 tahun terakhir, dari tahun 2019-2021 .:

Tabel 1.
Rekapitulasi Data Absensi karyawan PT Kamo Group Sejahtera
Tahun 2019-2021

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	ALPHA	IZIN	SAKIT	CUTI	TOTAL KETIDAK HADIRAN
2019	85	312	15	17	30	10	72
2020	90	312	18	25	40	13	96
2021	98	312	20	27	25	15	87

Sumber: HRD PT Kamo Group Sejahtera, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada tiap tahun ada peningkatan jumlah alpha atau tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Kamo Group Sejahtera terjadi penurunan pada tahun 2019 kehadiran/alpha 15 hari, sedangkan pada tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi 18 hari dan mengalami peningkatan lagi pada tahun 2021 sebesar 20 hari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat ketidak hadiran/alpha karyawan maka disiplin kerja karyawan semakin menurun. Berasarkan observasi awal melalui HRD Manajer PT. Kamo Group Sejahtera bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

Selain itu penulis melakukan wawancara dengan karyawan PT. Kamo Group Sejahtera mengenai masalah dari lingkungan kerja, banyak karyawan yang mengeluh tetang fasilitas pendingin ruangan yang tidak terlalu dingin yang mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan. Sehingga

para karyawan banyak yang tidak betah tinggal lama-lama didalam ruangan kantor. Selaian itu banyak juga karyawan yang mengeluh tentang kebisingan di tempat kerja sehingga merasa sangat mengganggu.

Sedangkan budaya organisasi yang ada dalam PT. Kamo Group Sejahtera sudah bagus, tetapi masih banyak karyawan yang tidak memahami budaya organisasi, sehingga budaya organisasi tidak tersosialisasikan dengan baik ke karyawan dan karyawan kurang paham terhadap nilai dan norma yang ada dalam PT. Kamo Group Sejahtera sehingga sulit merubah karyawan dalam memahami budaya organisasi yang tidak terbiasa untuk disiplin dalam mematuhi peraturan yang sudah ditentukan.

Masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai masalah dari motivasi kerja karyawan yang menurun. Di PT. Kamo Group Sejahtera sehingga masih banyak karyawan yang belum memenuhi tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan perusahaan dalam bekerja. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisatif, kurang adanya kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAMO GROUP SEJAHTERA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Karyawan sering terlambat datang.
2. Karyawan sering tidak hadir tanpa ada keterangan atau alpha.
3. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja disekitar perusahaan kurang nyaman.
4. Kesadaran diri karyawan dalam bekerja masih kurang bersaing.
5. Masih ada beberapa-beberapa karyawan yang belum mengetahui SOP dalam perusahaan.
6. Karyawan belum memenuhi tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memilih PT. Kamo Group Sejahtera sebagai objek penelitian karena berdasarkan informasi dari karyawan bahwa disiplin kerja karyawan, memiliki masalah di PT. Kamo Group Sejahtera.

Pada variabel disiplin kerja mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor-faktor besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, keberanian

pimpinan dalam mengambil tindakan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Penulis hanya memilih penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja, faktor budaya organisasi, dan faktor motivasi kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penulis hanya memilih faktor disiplin kerja karyawan yang kemudian dikaitkan dengan variabel bebas yang dipilih yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dari latar belakang juga permasalahan-permasalahan tersebut, maka peneliti merumuskan pokok penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Kamo Group Sejahtera?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan data yang akurat dan empiris yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kamo Group Sejahtera.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi dan pembaca.

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai sarana atau acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia, khususnya yaitu pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memberi manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan di bidang lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan atau Organisasi

- a. Sebagai gambaran yang jelas bagi PT Kamo Group Sejahtera yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan manajemen untuk membantu meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap karyawan. Sehingga dapat bermanfaat dalam pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Akademisi (Universitas Binaniaga Indonesia)

Memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui arahan dan gambaran yang lebih jelas dalam proses penelitian secara keseluruhan, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisis tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan teori mengenai disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang metode penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknis analisis data.

BAB IV : METODE PENELITIAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan pengolahan data serta memberikan saran kepada perusahaan