

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era persaingan global yang terjadi saat ini ditandai dengan kompetisi yang semakin ketat serta iklim ekonomi dunia yang mengharuskan setiap perusahaan agar mampu bersaing dan melakukan perbaikan komprehensif dan berkelanjutan agar terus berkembang. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dari berbagai aspek yang tidak hanya dari segi inovasi produk yang diciptakan, tetapi juga dari segi sumber daya manusia yang berkualitas. Perekonomian nasional Indonesia tidak dapat terlepas dari pertumbuhan ekonomi era globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Laporan Prospek Ekonomi Global terbaru yang dirilis Bank Dunia, memperkirakan pertumbuhan ekonomi global 2019 berada di 2,4% dan 2020 pada 2,5% seiring dengan pemulihan secara gradual dari perdagangan dan investasi (www.cnbcindonesia.com, diakses pada Januari 2021).

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan untuk menunjang kinerja perusahaan. Sebuah perusahaan tidak bisa berkembang dengan optimal jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan maju di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan yang berkualitas tinggi, memiliki daya saing tinggi, rasa ingin belajar yang tinggi serta semangat pantang menyerah sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Persaingan yang semakin ketat dengan kondisi di tengah pandemic Covid-19 ini membuat semakin banyak orang yang melakukan pekerjaan tidak seperti biasanya. Pekerjaan biasa dilakukan dengan bekerja di rumah masing-masing atau mengontrol hanya melalui teknologi informasi dan komunikasi. Situasi seperti ini membuat karyawan mulai mengubah pola kerja dan jam kerja mereka untuk menyelesaikan pekerjaan. Harapan terbesar karyawan adalah tujuan organisasi tetap terlaksana dengan focus pada tindakan disiplin karyawan yang menaati aturan yang berlaku di saat kondisi seperti ini.

Disiplin kerja karyawan penting dan sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan. Hasibuan (2016), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono dalam Dwianto dan Purnamasari, 2019). Kedisiplinan pada karyawan akan mendorong perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja yang sesuai dengan pedoman dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, maka perusahaan akan semakin cepat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Salah satu perusahaan besar yang

mementingkan disiplin kerja bagi karyawan karyawannya adalah PT Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2. PT Sawit Graha Manunggal (PT SGM) adalah sebuah perusahaan perkebunan sawit swasta yang merupakan bagian dari Anglo Eastern Plantation (AEP) Group yaitu perusahaan PMA yang berdiri sejak tahun 1985 di Inggris dan terdaftar di London Stiock Exchange. Berdasarkan survey dan kunjungan awal yang dilakukan peneliti dan berdasarkan pengalaman magang yang pernah dilakukan peneliti selama satu bulan di PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2, dapat dilihat bahwa perusahaan masih mengalami masalah kedisiplinan karyawan terutama apabila sedang tidak ada pengawasan langsung dari atasan, hal tersebut mungkin saja bisa disebabkan oleh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja dari masing-masing karyawan itu sendiri. Fenomena permasalahan kedisiplinan tersebut juga diperkuat dengan adanya pendapat dari Juntri Nando Purba selaku Estate Manager di PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2. Permasalahan tersebut biasanya dipicu oleh faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif, kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan dari perusahaan, dan motivasi bekerja para karyawan itu sendiri

Berbagai faktor terkait yang dapat memberikan dampak pada disiplin kerja karyawan saat ini di PT Sawit Graha Manunggal salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung di tengah pandemic. Nitisemito dalam Sahlan (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang bisa memengaruhi diri

dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya maka dia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan aktivitas tersebut, dia akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif, disiplin dan optimal serta prestasi kerjanya akan tinggi. Selain lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja mencakup hubungan kerja sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dengan atasannya. Dukungan dari lingkungan kerja adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2 saat ini untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya sehingga berdampak pada keberlanjutan organisasi. Pentingnya dukungan dari lingkungan kerja dan pengawasan oleh pemimpin adalah agar tidak terjadinya tindakan indisipliner seperti yang terjadi pada pertengahan tahun 2020 kemarin, dimana akibat tidak mematuhi imbauan pemerintah dan tetap nekat untuk mudik saat Hari Raya Idul Fitri 1441 H, ratusan karyawan perkebunan sawit PT Graha Manunggal diwajibkan menjalani isolasi mandiri selama 14 hari untuk memutus kemungkinan terjangkit Covid-19. Hal ini tentunya dapat merugikan perusahaan baik dari segi waktu, biaya maupun tenaga kerja.

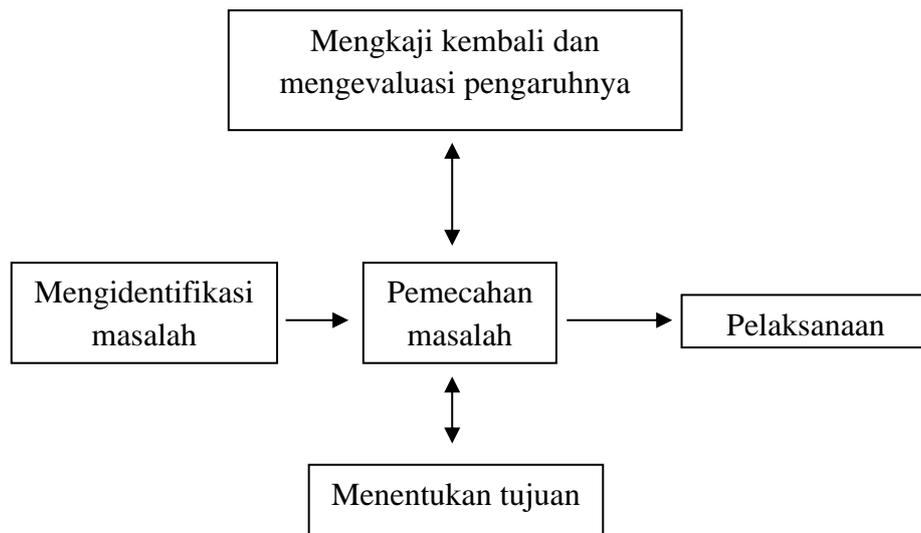
Selain lingkungan kerja, faktor kepuasan kompensasi karyawan juga memberikan dampak pada kedisiplinan kerja karyawan. Perusahaan dengan karyawan yang sangat banyak membuat perusahaan harus mengikuti aturan yang berlaku bagi karyawan terkait kompensasi. Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung

berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Aturan yang berlaku mengharuskan karyawan berlaku adil dengan karyawan tanpa membeda-bedakan satu sama lain, namun permasalahan yang terjadi adalah perasaan karyawan bahwa kompensasi yang diberikan kepadanya masih belum sebanding dengan kerja keras sebagai pekerja di kelapa sawit yang penuh dengan resiko. Hal ini membuat karyawan melakukan tindakan indisipliner seperti tidak mematuhi aturan yang penting pekerjaan terselesaikan dan juga tingkat absensi karyawan yang sering tidak menentu. Dampak pada rasa yang tidak puas dari karyawan terkait dengan kompensasi ini adalah pada disiplin kerja karyawan yang menurun dan merugikan perusahaan. Hal ini tentunya menjadi pertimbangan terlebih di tengah kesulitan pandemi Covid-19.

Kemudian faktor lain yang terkait dalam tindakan disiplin kerja yakni motivasi kerja karyawan. Menurut Robbins (2015), motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya

untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di perusahaan. Robbin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian Disiplin kerja karyawan dapat tercipta seiring dengan motivasi yang diberikan pemimpin kepada bawahannya secara terus menerus dan berkesinambungan. Permasalahan yang terjadi PT.Sawit Graha Manunggal – Bumi Borneo Estate 2 adalah kurangnya motivasi antar pemimpin dan karyawan dan juga antar rekan kerja. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang terlihat tidak bersemangat dalam bekerja dan kurang focus.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka terdapat pemetaan untuk pemecahan masalah yang terjadi pada PT Sawit Graha Manunggal ini, bagan kerangka pemecahan masalah adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka pemecah masalah

Beberapa permasalahan di atas menjadi sumber utama dari masalah yang di alami PT.Sawit Graha Manunggal - Bumi Borneo Estate 2. Berdasarkan uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti di PT Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate 2 dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate 2”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dalam disiplin kerja karyawan?
- b. Apakah kepuasan kompensasi karyawan berpengaruh positif secara parsial dalam disiplin kerja karyawan?

- c. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh positif secara parsial dalam disiplin kerja karyawan?
- d. Apakah lingkungan kerja, kompensasi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

a. Bahan Teori

Di harapkan ini dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan dan sebagai bahan perbandingan untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di masa yang akan datang.

b. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan untuk menjadi bahan referensi atau bacaan, khususnya digunakan bagi yang mengadakan penelitian selanjutnya yang sejenis.

c. Akademisi

Hasil penelitian dapat memberikan data faktual mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan menjadi pembelajaran dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Untuk pihak PT Sawit Graha Manunggal

Memberikan referensi dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas disiplin kerja dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, khususnya dalam hal disiplin kerja karyawan.