

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus membuat perhatian khusus bagi karyawan yang dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik untuk karyawan. Disiplin kerja karyawan harus dapat diwujudkan bersama dengan perusahaan, artinya perusahaan harus menyiapkan segala fasilitas mendukung untuk terciptanya disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat terwujud jika perusahaan memberikan segala bentuk dukungan yang baik untuk karyawan, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang membutuhkan segala bentuk perhatian dan dukungan dari tempat kerjanya Hal tersebut guna untuk menciptakan disiplin kerja karyawan agar bekerja secara optimal sesuai standar perusahaan (Dunie, 2017)

Disiplin kerja karyawan dapat menentukan keberlangsungan perusahaan. Artinya adalah perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat melakukan

pekerjaan dengan disiplin untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja karyawan dapat diperoleh dengan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai niat seseorang yang berada dalam diri mereka yang dikeluarkan secara positif untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik, sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena memiliki keinginan yang kuat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga perusahaan akan mendapatkan sikap disiplin kerja dari karyawan (Amalia, 2019).

Perusahaan yang berkembang dan maju membutuhkan sumber daya manusia yang unggul serta memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk membangun perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan. Artinya adalah untuk mendapatkan disiplin kerja karyawan dibutuhkan komitmen organisasi dari seluruh karyawan, karena disiplin dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan suatu alasan yang dapat membuat karyawan taat terhadap aturan yang diberikan. Alasan untuk melakukan disiplin kerja adalah memiliki komitmen organisasi dengan tujuan terus berada dalam perusahaan untuk menunjukkan loyalitas dan ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja karyawan pada kenyataannya sebuah tolak ukur yang sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi perusahaan, disiplin kerja karyawan yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh komitmen organisasi (Bagis dkk. , 2019)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila

nilai– nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan disiplin kerja mereka dengan lebih baik. Karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang jalani sehari-hari. Agar mencapai kepribadian tersebut ada suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak yaitu norma. Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dapat menaati segala peraturan perusahaan dengan berperilaku disiplin kerja. Budaya organisasi secara umum memberikan pandangan terhadap karyawan perihal perusahaan, budaya organisasi dapat mendorong disiplin kerja karyawan untuk bersama mencapai tujuan (Mathilda Tania, 2020)

Disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bersikap disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula (Mulyanto & Nawangsari, 2020).

Dengan demikian disiplin kerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan akan semakin meningkat. Bagi perusahaan, menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, pemberian kompensasi merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap potensi kerja mereka, yang dapat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi tidak hanya menguntungkan bagi karyawan saja, tetapi juga bagi perusahaan yang akan mendapatkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta akan mendapatkan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga, Sehingga akan membantu tercapainya tujuan perusahaan (Sukarta Wirya, 2019).

Dalam konsep memahami disiplin kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami tujuan perusahaan. Dengan memahami tujuan perusahaan, maka peminanan dapat menentukan aturan yang akan diterapkan dalam perusahaan yang membuat karyawan tidak berat dalam menjalani pekerjaan yang dilakukan. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta disiplin kerja karyawan dengan nyaman serta karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh motivasi.

dalam pandangan Islam disiplin harus dilakukan agar mendapatkan kebaikan dalam kehidupan dunia dan kehidupan akhirat. Disiplin memiliki elemen penting dalam kehidupan, diantaranya adalah disiplin dapat membuat pekerjaan berjalan baik. Disiplin dalam melakukan segala tindakan dunia dan akhirat membuat pekerjaan dan ibadah berjalan dengan penuh ikhlas dan kasih sayang. Sebagaimana firman Allah berfirman dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Terjemah Kemenag 2019*

*Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.*

Dalam ayat di atas disampaikan bahwa jika kita sebagai manusia disiplin dalam melakukan ibadah, maka Allah akan mempermudah jalan kita dalam mencari rezeki. Tidak perlu untuk kehilangan rezeki karena kita disiplin dalam beribadah, karena Allah telah memberikan jaminan dan keselamatan bagi orang-orang yang taat dalam beribadah. Dalam tafsir Al-Misbah (Quraish Shihab, 2006) Apabila kalian telah melakukan salat, maka bertebaranlah untuk berbagai kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikirlah kepada-Nya banyak-banyak, dalam hati maupun dan dengan ucapan. Mudah-mudahan kalian memperoleh keberuntungan dunia dan akhirat.

Sejalan dengan bidang keilmuan yang di tempuh oleh peneliti saat ini yaitu sumber daya manusia ilmu manajemen, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada sebuah perusahaan PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara sebagai tempat penelitian dikarenakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penjualan suku cadang mobil toyota tersebut memiliki masalah pada disiplin kerja karyawan dengan dibuktikannya terdapat data tidak masuk kerja pada priode bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2021. Berikut ini adalah data absensi yang diperoleh pada bulan Juli hingga bulan Desember 2021:

**Tabel 1.1 keterlambatan karyawan**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan <i>JKA</i></b>	<b>Jumlah Keterlambatan Karyawan (Orang) / <i>JKE</i></b>	<b>Persentase Keterlambatan Per bulan</b>	<b>Rata-rata Jumlah Keterlambatan Per bulan (Hari)</b>
Juli	132	25	18,94%	6,64
Agustus	132	21	15,90%	9,04
September	132	18	13,63%	9,72
Oktober	132	16	12,12%	10,62
November	132	14	10,60%	12,12
Desember	132	19	14,40%	9,21
Rata-rata			14,30%	9,57

Sumber: PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso (2021)

Berdasarkan dari tabel penelitian 1.1 terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan di PT. Astrido Jaya Mobilindo Yos Sudarso masih belum sesuai dengan standar yang ditentukan. Perusahaan mengharapkan semua karyawan selalu hadir 100%. Berdasarkan persentase keterlambatan rata-rata perbulan adalah 14,30% dengan tingkat tertinggi keterlambatan perbulan yaitu 18,94%. Jika dilihat dari jumlah keterlambatan karyawan per bulan rata-rata selama 6 bulan adalah 9,57 hari dengan tingkat keterlambatan tertinggi yaitu 12,21 hari dalam satu bulan. Ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih rendah dan belum sesuai dengan standar aturan perusahaan, sehingga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karenanya penelitian ini berusaha untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan sehingga diharapkan bisa membantu perusahaan untuk bisa mengatasi masalah kedisiplinan ini.

Berdasarkan fakta data dari perusahaan dan penjelasan yang dipaparkan membuat saya ingin mengetahui faktor pengaruh untuk disiplin kerja seperti tentang adanya motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi. maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Astrindo Jaya Mobilindo Toyota Yos Sudarso Jakarta Utara Serta Tinjauannya dari sudut pandang islam”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Yos Sodarso Jakarta Utara.

**b. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
  - b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di bidang sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a) Bagi Akademisi

dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.



b) Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c) Bagi Pemerintah

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi baik perusahaan swasta dan perusahaan pemerintah.