

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif artinya sebuah seni manajemen dalam menentukan kemajuan atau tidaknya sebuah organisasi (Sinambela, 2016). Pengembangan sumber daya manusia yang berkala serta berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan modal usaha serta kawasan usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terus diharapkan oleh organisasi menjadi wadah yang dapat memajukan organisasi menggunakan peningkatan kinerja. Kiprah dan kinerja para pegawai merupakan faktor penting agar dapat mewujudkan keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia diharuskan bisa mengatasi tantangan dan menemukan solusi dari setiap masalah dalam perusahaan. Oleh karena itu perlu untuk organisasi dalam mempunyai pegawai yang produktif. Menurut Erich dan Gilmore dalam Mbate'e (2020) menyatakan bahwa ciri ciri individu yang produktif yaitu mempunyai tanggung jawab. Disiplin sebuah organisasi dapat mencerminkan seberapa besar seseorang dapat menyelesaikan kewajiban yang diberikannya. Guna mencapai tujuan organisasi yang penting ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya, karena kunci dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yaitu kedisiplinan (Haryanti, 2019).

Oleh sebab itu diperlukannya disiplin yang baik sebab semakin bagus disiplin pegawai maka akan meningkat baik juga kinerja perusahaan yang akan didapatkan (Astutik, 2017). Disiplin kerja dapat berupa sikap seorang yang sinkron dengan kebijakan, mekanisme kerja atau perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang sejalan dengan kebijakan oleh organisasi baik tertulis juga tidak tertulis. Disiplin kerja sangat krusial untuk pengembangan perusahaan Disiplin kerja pula berfungsi untuk mendidik karyawan untuk mematuhi serta menyenangkan peraturan, mekanisme, maupun kebijakan yang terdapat pada perusahaan. Motivasi pula dapat mempengaruhi sikap dari karyawan atau individu menjadi disiplin. Terbukti dari penelitian yang telah dikerjakan oleh

Yovina Vanesa *et al.*, (2019) organisasi yang mempunyai karyawan yang termotivasi yang baik akan menghasilkan karyawan yang disiplin pula.

PT Karunia Usaha Mujur merupakan sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2012 yang berlokasi di Limo kota Depok, PT Karunia Usaha Mujur bergerak pada bidang air minum dalam kemasan (AMDK) atas nama merek QUM. PT Karunia Usaha Mujur mempunyai komitmen yang kuat dalam menghasilkan produk yang bermutu sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Karena itu, PT Karunia Usaha Mujur Membutuhkan pegawai yang disiplin agar dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal dalam mencapai cita cita organisasi. Namun demikian pegawai PT Karunia Usaha Mujur belum memiliki disiplin waktu untuk menjaga produktivitas kerjanya, seperti disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Absensi Kehadiran Karyawan PT Karunia Usaha Mujur Tahun 2020 Hingga 2021

Tahun	Terlambat	Pulang lebih awal	Tidak masuk kerja
2020 (Januari-Desember)	18 (55%)	27 (81%)	14
2021 (Januari - Juli)	21 (63%)	16 (49%)	10

Sumber: Laporan Absensi Karyawan PT Karunia Usaha Mujur kota Depok 2020 - 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui seberapa besar jumlah pegawai yang bekerja tidak sesuai jam kerjanya dengan keterlambatan dan pulang lebih awal yang cukup besar selama periode 2020 hingga 2021. Hal ini tidak sesuai dengan target perusahaan yang dimana maksimal batas pulang lebih awal untuk pegawai sebanyak 24 kali dalam setahun dan untuk keterlambatan sebanyak 21 kali dalam setahun. Hal ini menimbulkan pertanyaan seberapa besar tingkat

Seto Nurwidhiyanto, 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT KARUNIA USAHA MUJUR KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

disiplin pegawai pada PT Karunia Usaha Mujur Kota Depok. Hal ini bisa saja terjadi diduga adanya kaitannya dengan motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel

Menurut Suchyadi (2017) Motivasi umumnya dikenal sebagai dorongan atau kemauan untuk melakukan sesuatu. Dengan dukungan motivasi tinggi, maka aktivitas yang mengarahkan kepada tercapainya tujuan akan terimplementasikan dengan baik. Tingkatan motivasi karyawan menentukan apakah individu tersebut akan antusias dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengaruh dari motivasi kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketepatan dan efektivitas kinerja. Bagi individu itu dapat mendapatkan prestasi bagi dirinya sendiri. Sedangkan bagi perusahaan, kinerja yang baik dan sesuai akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja akan mudah dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya dengan seseorang yang bekerja tanpa adanya motivasi kurang mendapatkan antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, pentingnya pemimpin suatu perusahaan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan tersebut (Saputra, 2014).

Menurut hasil observasi awal saya dengan salah satu pimpinan di PT Karunia Usaha Mujur terdapat beberapa pegawai yang terdapat motivasi kerja yang kurang, dilihat dari angka kehadiran dan juga waktu kehadiran yang masih ada beberapa kurang dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Observasi awal saya juga dilakukan dengan lima orang karyawan dengan beberapa pertanyaan sederhana seperti (1) apakah anda termotivasi bekerja di perusahaan? (2) Apakah motivasi yang anda dapatkan dari diri sendiri? (3) Apakah motivasi yang anda dapatkan dari perusahaan? Dengan 3 skor yaitu (1) Setuju, (2) Ragu-Ragu, dan (3) Tidak Setuju. Dari 3 pertanyaan itu saya mendapatkan hasil seperti ini

Tabel 2. Hasil Kuesioner Awal

Responden	Pertanyaan		
	Termotivasi Bekerja	Motivasi dari diri sendiri	Motivasi dari dalam perusahaan
1	Setuju	Ragu - Ragu	Setuju
2	Ragu – Ragu	Ragu – Ragu	Tidak Setuju
3	Ragu -Ragu	Ragu – Ragu	Ragu – Ragu
4	Setuju	Setuju	Ragu – Ragu
5	Tidak Setuju	Ragu – Ragu	Tidak Setuju

Sumber: Data Diolah

Dari data tabel 2 dapat diketahui bahwa adanya pegawai yang masih ragu ragu tentang motivasi dari dirinya dan ada juga yang masih kurang termotivasi dan yang kemungkinan disebabkan dari luar diri sendiri atau dari perusahaan. Setelah saya wawancara mereka yang kurang termotivasi karena terdapat kurangnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan dan kurangnya perhatian dari atasannya. Oleh karena itu motivasi ini harus dikaji dan diteliti agar dapat diketahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai di PT Karunia Usaha Mujur kota Depok

Menurut Afriadie *et al.*(2017) faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan yaitu pengembangan karir yang memiliki kemampuan dalam

Seto Nurwidhiyanto, 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT KARUNIA USAHA MUJUR KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

mendorong kinerja seseorang. Pengembangan karir merupakan peningkatan status yang dialami oleh seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan selama metode sepanjang umur untuk siap ditunjuk, menentukan pilihan, dan secara *continue* membuat susunan dari macam macam pekerjaan (E. M. Afiyati, 2018). Pengembangan karir dapat dilakukan dengan berbagai cara apapun. Pengembangan karir tersebut dilakukan sesuai dengan aturan yang sudah ada pada suatu perusahaan. Pengembangan karir perlu dilakukan secara adil agar pekerja mendapatkan kelayakan dan keadilan dalam melakukan pekerjaan.

Dengan terdapat pengembangan karir yang efektif dapat menciptakan karyawan yang termotivasi yang akhirnya membangun rasa puas pada pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya ide pengembangan karir, dapat memberikan semangat terhadap karyawan agar lebih berprestasi dan membagikan kinerja yang maksimal pada perusahaan. Hal ini terjadi disebabkan bahwa motivasi seseorang akan muncul jika pengembangan karir yang terdapat pada perusahaan telah ada dan dapat dilaksanakan (Lisdiani, 2017)

Menurut hasil kuesioner awal dengan pimpinan disana cara perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya dengan melakukan pelatihan dan juga rotasi pekerjaan agar para karyawannya dapat mencoba atau belajar hal baru, tetapi repon dari para pegawai masih kurang baik terhadap pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan, beberapa pegawai masih kurang puas dengan rotasi pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan mereka karena mereka merasakan kurangnya kecocokan atau kesesuaian apa yang mereka inginkan dan mereka dapatkan, dan mereka ada beberapa yang merasa terbebani hal itu juga didukung dengan tiga dari 5 orang masih kurang puas dengan pengembangan karir yang diterapkan, yang dapat dilihat dari tabel 3

Tabel 3. Hasil Kuesioner Awal

Responden	Puas atau Tidak
(1) Pengembangan karir diperusahaan	Puas
(2) Pengembangan karir diperusahaan	Tidak
(3) Pengembangan karir diperusahaan	Tidak
(4) Pengembangan karir diperusahaan	Tidak
(5) Pengembangan karir diperusahaan	Puas

Sumber: Data Diolah

Faktor lainnya yang kemungkinan mempengaruhi Disiplin kerja karyawan ialah jam kerja fleksibel. Salah satu kelebihan yang akan diperoleh karyawan dalam jam kerja fleksibel yaitu dapat membebaskan karyawan dalam mematok waktu kerja kreatif atau keadaan bekerja yang menyenangkan. (Fanda & Slamet, 2019). Fleksibilitas kerja digunakan oleh beberapa perusahaan untuk melihat kemampuan yang diberikan oleh karyawannya. Dikarenakan fleksibilitas kerja tadi maka upah yang akan didapatkan sesuai kemampuan mereka bekerja, tetapi jika karyawan tersebut bisa mencapai sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan diberikan hadiah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Ugargol & Patrick (2018) mengatakan bahwa dalam pengaturan kerja yang fleksibel dapat memberikan kebebasan dan meningkatkan keterikatan kerja dan performa karyawan, dikarenakan kebebasan yang diterima oleh karyawan tentang pengaturan jam kerja yang fleksibel, maka karyawan dapat lebih banyak memiliki sumber daya agar dapat mencapai tujuan dalam bekerja, dan memiliki kontrol atas pekerjaannya. Hal itu membantu karyawan

Seto Nurwidhiyanto, 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT KARUNIA USAHA MUJUR KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

memaksimalkan energi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Hasil observasi saya dengan pimpinan disana mengatakan bahwa jam kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup nyaman bagi karyawannya dengan waktu yang diberikan sudah lumayan longgar dengan pembagian shift kerja yang sudah ada. Para pegawai masih ada beberapa yang kurang senang dengan jam kerja pada PT Karunia Usaha Mujur karena beberapa pegawai beranggapan bahwa jam kerja yang diberikan kadang hingga larut malam, hasil wawancara dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 4. Hasil Kuesioner Awal

Reponden	Puas atau Tidak
(1) Kesesuaian Jam Kerja	Puas
(2) Kesesuaian Jam Kerja	Tidak
(3) Kesesuaian Jam Kerja	Tidak
(4) Kesesuaian Jam Kerja	Puas
(5) Kesesuaian Jam Kerja	Puas

Sumber: Data Diolah

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel disiplin. Terkait masalah motivasi mempengaruhi disiplin kerja juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Menurut (Yovina Vanesa *et al.*, 2019) Hasil penelitian dengan uji T memiliki nilai 0,581. Yang berarti motivasi menjadi variabel yang berpengaruh bagi disiplin kerja pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Medan. Sedangkan menurut (Rizal & Radiman, 2019) tidak adanya dampak positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Seto Nurwidhiyanto, 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT KARUNIA USAHA MUJUR KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Selain itu penelitian yang membahas hubungan antara pengembangan karir dengan disiplin kerja sejalan dengan penelitian terdahulu. Menurut (Nurlela, 2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir juga memiliki dampak signifikan dengan disiplin kerja.

Dari penelitian sebelumnya diatas rata rata membahas disiplin dengan motivasi kerja dan masih sedikit yang membahas keterkaitan antara pengembangan karir dengan disiplin kerja. Dan juga saya tidak menemukan adanya variabel jam kerja fleksibel yang mempengaruhi disiplin kerja. Oleh sebab itu saya berencana menggunakan variabel tersebut untuk penelitian saya.

Maka dari penjabaran latar belakang sebelumnya penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian melalui judul **“Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Jam Kerja Fleksibel terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PT Karunia Usaha Mujur Kota Depok.”**

I.2. Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digunakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?
3. Apakah terdapat pengaruh jam kerja fleksibel terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel terhadap disiplin kerja PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?

I.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang sudah tuliskan, penulis memiliki sebuah tujuan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Karunia Usaha Mujur Kota Depok sebagai berikut:

Seto Nurwidhiyanto, 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN JAM KERJA FLEKSIBEL TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT KARUNIA USAHA MUJUR KOTA DEPOK

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?
3. Untuk mengetahui apakah jam kerja fleksibel berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel terhadap disiplin kerja PT Karunia Usaha Mujur kota Depok?

I.4. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang diinginkan pada penelitian ini

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian akan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, pengembangan karir dan jam kerja fleksibel terhadap disiplin kerja karyawan PT Karunia Usaha Mujur kota Depok, serta dapat menjadi bahan pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak PT Karunia Usaha Mujur dalam mengevaluasi kebijakan serta aktivitas sumber daya manusia mereka dan peranannya terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai wadah dalam pengimplementasian pengetahuan penulis tentang motivasi kerja, pengembangan karir, jam kerja fleksibel dan disiplin kerja.