

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia menjadi asset yang sangat berharga bagi perusahaan dibandingkan asset lainnya, karena dengan adanya sumber daya manusia asset perusahaan yang lain akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki prosedur yang berkelanjutan dengan tujuan untuk memasok sumber daya manusia dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat. Tidak hanya itu perusahaan juga harus memelihara sumber daya manusia yang ada agar aktivitas perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan dalam organisasi, bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat menerapkan kemampuannya dalam organisasi (Syafri & Aziz, 2014, hlm.10).

Sumber daya manusia SDM merupakan sentral dalam upaya mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena pada dasarnya sumber daya berupa manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan adalah sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Zulkifli Rusby (2017, hlm.2).

Berbicara mengenai permasalahan pada ruang lingkup karyawan, salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi representasi yang menggambarkan akan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin kerja akan menciptakan keteraturan dalam melaksanakan tugas kewajiban, sehingga semuanya mampu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dengan begitu disiplin kerja dapat menggambarkan sikap atau tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan sehingga pekerjaannya dapat berjalan tertib dan lancar, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Soetrisno, 2016, hlm.85).

Untuk menciptakan disiplin kerja karyawan diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi perusahaan, pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan karena dengan adanya pengawasan dapat mendorong kedisiplinan karyawan, selain pengawasan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara pimpinan dengan para karyawannya. Karyawan harus mampu menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan umpan balik terhadap kedisiplinan karyawan seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang disiplin serta memberikan hukuman terhadap para karyawan yang kedisiplinannya rendah. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang karyawan sehingga karyawan tersebut mampu mendorong semangat kerja karyawan, sebaliknya disiplin yang merosot akan memperlambat dan menghalangi pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi tempat kerja yang perlu diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan sehingga

diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi setiap tahun. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015, hlm.109).

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan, seperti kebersihan, musik dan lain-lain karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Apabila lingkungan kerja pada suatu perusahaan yang sesuai dikembangkan dan diterapkan secara efektif, maka lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja perusahaan. Perubahan lingkungan kerja memberikan dampak yang tidak sedikit didalam kehidupan perusahaan, perubahan lingkungan kerja ini tentu saja mempengaruhi strategi dalam mengelola segala jenis sumber daya yang ada di perusahaan, khususnya sumber daya manusia. Strategi pengelolaan manusia ini sangat ditentukan oleh tuntutan lingkungan kerja terhadap organisasi. apabila lingkungan kerja berubah ke arah yang baik maka akan terjadi perubahan organisasi ke arah yang lebih baik yang dapat mengakibatkan munculnya sumber keunggulan baru di perusahaan.

Budaya organisasi akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan sehingga dengan adanya budaya organisasi diharapkan perilaku dan perbuatan karyawan dapat berubah ke arah yang lebih baik dan semakin kuat, dengan begitu budaya organisasi akan membawa bermacam macam tujuan yang ingin diperoleh perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi berbagai disiplin kerja karyawan, karena berbagai perilaku yang ada didalam organisasi dipengaruhi oleh budaya yang berlaku mulai dari bagaimana karyawan datang tepat ke tempat kerja, cara berpakaian dan bagaimana kesesuaian waktu datang dan pulang kerja sesuai jam yang telah ditentukan sehingga dengan adanya budaya organisasi ini akan memberikan dampak terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam suatu organisasi seseorang akan menyadari dengan sendirinya tentang budaya yang berlaku di lingkungan sekitarnya, tidak dapat dihindari bahwa setiap kedisiplinan seseorang bisa saja berubah dengan berjalannya waktu mengikuti lingkungannya tersebut sehingga dengan ini akan membuat seseorang bisa merubah cara berpikir mereka dalam kondisi tertentu (Sulaksono, 2015, hlm.26-28).

Budaya organisasi berhubungan erat dengan disiplin kerja, budaya yang berlaku dalam perusahaan yaitu “TEEF” (*Trusted, Experienced, Efficient, dan Flexible*) yang dijadikan sebagai tatanan nilai perusahaan. *Trusted* yaitu kepercayaan yang dijadikan sebagai cara untuk menjalin hubungan dengan berbagai *stakeholders* dengan mengedepankan integritas, konsistensi dan keandalan layanan. *Experienced* dimana pengalaman yang dimiliki perusahaan dengan mendukung perusahaan berskala nasional dan multinasional. *Efficient* dengan memberikan tenaga kerja yang berbakat yang telah diseleksi dengan baik dan dibekali kompetensi yang memadai serta tersedia dengan cepat. *Flexible* yaitu kelincahan dan fleksibilitas merupakan kunci perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi, ekonomi, sosial ataupun regulasi.

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan kental kepada karyawan agar para karyawan merasa betah dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan memiliki semangat untuk selalu menyelesaikan pekerjaan mereka karena perusahaan atau organisasi tersebut memiliki budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi sangat berhubungan erat dengan disiplin kerja, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi berbagai perilaku yang ada didalam organisasi seperti bagaimana dia datang dan bagaimana dia pulang sesuai jam kerja, serta bagaimana cara berpakaian yang telah ditentukan sehingga dengan adanya budaya organisasi ini akan memberikan dampak terhadap disiplin kerja karyawan karna perilaku seseorang dapat berubah dengan adanya budaya organisasi yang berlaku.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahan yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian pemimpin. Pemimpin harus mampu menjalankan program rencana dan perilaku secara bersamaan dengan para karyawannya untuk menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, dengan begitu gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan gairah yang dapat mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Soetrisno (2016, hlm.25)

mengatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hal yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran dan kewenangan yang dapat mendorong, memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan karyawannya dengan cara tertentu, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pimpinan, seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya (Widyatmini & Hakim, 2008, hlm.169).

PT Swapro International Jakarta berdiri menjadi sebuah entitas mandiri di tahun 2008 dan terus berkembang dengan memberikan layanan terintegrasi di dunia telemarketing dan *call center*, mulai dari penyediaan perangkat, teknologi, manajemen pelanggan hingga petugasnya. PT Swapro International Jakarta merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) dibidang jasa rekrutmen karyawan yang menyediakan tenaga kerja kontrak untuk dipekerjakan di perusahaan pelanggannya dengan komitmen memberikan pelayanan yang optimal kepada setiap pelanggan untuk memenuhi kebutuhannya dan terus membangun hubungan kerja dalam jangka waktu yang panjang serta memberikan hasil yang baik kepada para pelanggan.

Untuk terus memberikan pelayanan yang optimal serta hasil kerja yang memuaskan maka diperlukan disiplin kerja yang baik agar pelanggan merasa puas dengan layanan yang diberikan perusahaan, namun pada faktanya berdasarkan data absensi karyawan tahun 2021 yang disajikan dalam tabel 1, disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta mengalami fluktuasi kehadiran setiap bulannya sehingga dapat dikatakan disiplin kerja karyawannya kurang baik. Disiplin kerja akan mempengaruhi penampilan seorang perwakilan, disiplin yang baik menggambarkan besarnya kewajiban seorang pekerja terhadap kewajibannya (Hasibuan & Malayu, 2019, hlm.198).

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2021

| Bulan        | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Keterangan |           |           | Jumlah Tidak Hadir | Jumlah Kehadiran (%) | Keterlambatan |
|--------------|-----------------|------------|------------|-----------|-----------|--------------------|----------------------|---------------|
|              |                 |            | Sakit      | Izin      | Alpha     |                    |                      |               |
| Januari      | 52              | 25         | 11         | 9         | 3         | 23                 | 77%                  | 15            |
| Februari     | 52              | 25         | 9          | 8         | 2         | 19                 | 81%                  | 24            |
| Maret        | 52              | 25         | 14         | 4         | 4         | 22                 | 78%                  | 18            |
| April        | 52              | 25         | 10         | 7         | 3         | 20                 | 80%                  | 18            |
| Mei          | 48              | 25         | 7          | 9         | 5         | 21                 | 79%                  | 20            |
| Juni         | 48              | 25         | 7          | 6         | 3         | 16                 | 84%                  | 22            |
| Juli         | 48              | 25         | 5          | 5         | 3         | 13                 | 87%                  | 17            |
| Agustus      | 48              | 25         | 8          | 5         | 7         | 20                 | 80%                  | 10            |
| September    | 48              | 25         | 8          | 3         | 5         | 16                 | 84%                  | 14            |
| Oktober      | 48              | 25         | 10         | 7         | 1         | 18                 | 82%                  | 9             |
| November     | 48              | 25         | 8          | 7         | 4         | 19                 | 81%                  | 19            |
| Desember     | 48              | 25         | 6          | 12        | 3         | 21                 | 79%                  | 28            |
| <b>TOTAL</b> |                 |            | <b>103</b> | <b>82</b> | <b>43</b> | <b>228</b>         | <b>81%</b>           | <b>214</b>    |

Sumber : Data Absensi PT Swapro International Jakarta tahun 2021

Berdasarkan data absensi karyawan bulan Januari hingga Desember 2021 dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan menunjukkan masih banyak karyawan yang kurang disiplin, hal itu dapat dilihat dari jumlah absensi kehadiran. Dilihat dari tingkat persentase kehadiran karyawan tahun 2021 mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya, persentase kehadiran yang naik turun setiap bulannya menunjukkan kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan kembali. Rendahnya tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan diduga karena lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang nyaman.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak William Yansens selaku *Head Human Capital Resourcing* (HCR) PT Swapro International Jakarta tidak sedikit karyawan yang mengalami ketidaknyamanan pada saat bekerja. Ketidaknyamanan tersebut merujuk terhadap beberapa keluhan, dimana keluhan dari karyawan disampaikan melalui kritik dan saran yang dilakukan setiap enam bulan. Keluhan pada lingkungan kerja fisik diantaranya seperti, penempatan meja kerja yang berdekatan, Wi-Fi yang lambat bahkan tidak dapat digunakan, AC yang tidak dingin, serta dokumen yang letaknya masih kurang rapih dan tidak pada tempatnya. Sedangkan keluhan pada lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya masukan dan pengarahan dari pimpinan maupun rekan satu

tim membuat pekerjaan terkesan hanya dilakukan sendiri. Keluhan-keluhan tersebut juga didukung oleh hasil pra survei lingkungan kerja dibawah ini.

Tabel 2. Pra Survei Lingkungan Kerja

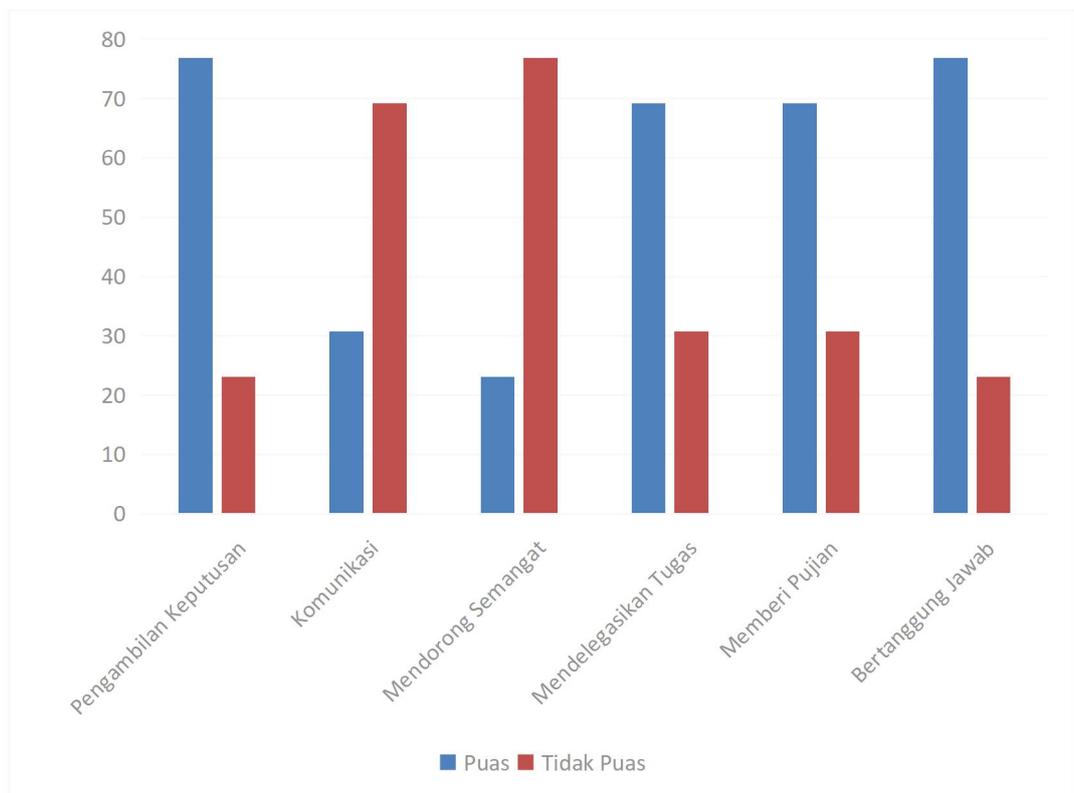
| No | Keterangan  | Ya    | Tidak |
|----|---|-------|-------|
| 1  | Fasilitas yang disediakan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 30.8% | 69.2% |
| 2  | Saya merasa leluasa mengerjakan pekerjaan di ruangan kerja              | 38.5% | 61.5% |
| 3  | Saya dapat bersantai saat jam istirahat                                 | 76.9% | 23.1% |
| 4  | Saya menjaga hubungan baik dengan karyawan lain                         | 69.2% | 30.8% |
| 5  | Saya mendapat perhatian dari pimpinan                                   | 46.2% | 53.8% |

Berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 13 karyawan PT Swapro International Jakarta, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dimiliki perusahaan belum sepenuhnya dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan fasilitas yang disediakan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban tidak sebesar 69.2%, saya merasa leluasa mengerjakan pekerjaan di ruangan kerja dengan jawaban tidak sebesar 61.5%, dan saya mendapat perhatian dari pimpinan dengan jawaban tidak sebesar 53.5%. Lingkungan kerja seperti ini tentu akan membuat perasaan tidak nyaman karyawan sehingga menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun.

Selain itu tingginya angka keterlambatan karyawan menunjukkan adanya pelanggaran kedisiplinan dalam perusahaan, apabila dilihat dari disiplin kerja ini merupakan suatu pelanggaran terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2021 masing-masing adalah sebagai berikut Januari 15 orang, Februari 24 orang, Maret 18 orang, April 18 orang, Mei 20 orang, Juni 22 orang, Juli 17 orang, Agustus 10 orang, September 14 orang, Oktober 9 orang, November 19 orang dan Desember 28 orang. Tingkat keterlambatan karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Desember karyawan yang terlambat mencapai 28 orang.

Munculnya permasalahan keterlambatan tersebut diduga karena budaya organisasi yang menyebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan, karena setiap orang atau karyawan akan mengikuti budaya organisasi pada perusahaan yang dapat mengubah perilaku kedisiplinan para karyawan. Sebelumnya PT Swapro International Jakarta memiliki budaya seperti mengadakan acara liburan bagi

seluruh karyawan di akhir pekan setiap beberapa bulan sekali, budaya ini diharapkan dapat memepererat rasa kekeluargaan baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, namun dikarenakan adanya pandemi *Covid 19* membuat budaya tersebut tidak dapat lakukan kembali, sehinga membuat rasa kekeluargaan di perusahaan mulai memudar. Menurut hasil wawancara yang dilakukan banyaknya karyawan yang datang terlambat karena tidak adanya kontrol yang ketat dari perusahaan sehingga membuat karyawan bekerja sesuka hati mereka. Budaya organisasi seperti itu tentu akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.



Gambar 1. Grafik Pra Survei Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 13 karyawan PT Swapro International Jakarta mengenai gaya kepemimpinan, diperoleh hasil pra survei yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan belum sepenuhnya dapat dikatakan tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan pimpinan mampu berkomunikasi dan mendengarkan karyawan dan pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan mendapatkan presentase terbesar pada pilihan tidak puas. Seorang pimpinan harus mampu berkomunikasi dan mendengarkan karyawannya karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dapat mendorong

Sayidina Iqbal, 2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SWAPRO INTERNATIONAL JAKARTA**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

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

karyawan merasa bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, selain itu pimpinan memiliki kewajiban untuk mendorong semangat kerja para karyawannya karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka kedisiplinan akan meningkat. Sehingga dengan rendahnya gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan diduga akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Al Mubayin, 2018) dengan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Senada dengan Al Mubayin penelitian oleh Susanti (2019) juga mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sehingga dengan ini lingkungan kerja harus dijaga agar para karyawan memiliki semangat dan keinginan untuk selalu hadir tepat waktu untuk bekerja. Namun hasil penelitian lain berbeda yang dilakukan oleh Setyovani Nurfitri Wahyuningrum, Yuli Sudarso dan Jumi mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh kepada disiplin kerja karyawan (Wahyuningrum *et al.*, 2020).

Sama halnya dengan lingkungan kerja, budaya organisasi juga memiliki penelitian terdahulu yang berbeda hasilnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fandy Akbar Sake, Jamaluddin dan Herlina Sakawati (Sake *et al.*, 2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, penelitian lain oleh Ananda Fitriani Dewi juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan kepada disiplin kerja (Dewi, 2019). Akan tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan apa yang telah dilakukan oleh Nur Hidayah, Woro Utari dan Nugroho Mardi W dalam penelitiannya mereka mengatakan budaya organisasi tidak berpengaruh dan signifikan kepada disiplin kerja (Hidayah *et al.*, 2020).

Sedangkan penelitian terdahulu mengenai variabel gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Anita Tria Puspitasari, Elva Nuraina dan Supri Wahyudi Utomo (Puspitasari *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sri Sulistyaningsih yang mengemukakan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh positif kepada disiplin kerja (Sulistyaningsih, 2021). Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Muhammad Rizal dan Radiman dalam penelitiannya mereka mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan hasil pembahasan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Penulis akan membahas lebih dalam mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, karena seluruh aspek yang mempengaruhi disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, lingkungan kerja kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik akan menciptakan perilaku karyawan yang positif dan gaya kepemimpinan yang ideal akan meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan uraian tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Swapro International Jakarta”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta?
- c. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta?
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta.
- d. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta.

### **I.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan, informasi, dan referensi penelitian khususnya pada bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

#### **b. Manfaat Praktis**

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi PT Swapro International Jakarta sebagai pertimbangan dalam menerapkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sehingga karyawan dapat melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

2. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai implementasi atas ilmu pengetahuan yang telah diperoleh penulis selama menempuh perkuliahan S1 Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.