

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang di maksud dalam hal ini karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin kerja tinggi, inisiatif kerja tinggi, serta kemauan atau keinginan bekerja yang tinggi pula. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja di perusahaan orang lain dan dibayar atas kemampuan, tenaga, kreativitas dan usaha mereka terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan supaya lebih cepat tercapai, maka perusahaan harus memiliki karyawan berkualitas dan berkompeten di bidangnya, Dimana karyawan yang berkualitas yaitu mampu beradaptasi dengan cepat di lingkungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, disiplin dalam bekerja. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten maka manajemen SDM dalam proses rekrutmen karyawan harus dilaksanakan secara selektif dan menyesuaikan dengan *job description* dan *job specification*. Tidak hanya itu saja, manajemen SDM harus bisa mengkoordinasi, melakukan pembinaan dan mengarahkan karyawan supaya kinerja karyawan dapat sesuai dengan harpan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dibuat manajemen pada suatu perusahaan untuk melihat profesionalitas seorang karyawan. Namun hal ini juga dapat dilihat dari sudut pandang perusahaan, apabila perusahaan yang tidak dapat membuat disiplin kerja yang ketat, maka

dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Tujuan disiplin kerja diciptakan agar karyawan dapat bekerja sesuai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu peraturan dan penyuluhan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk membimbing karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Kedisiplinan karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab kewajibannya secara dasar tanpa rasa takut terhadap sanksi – sanksi dari atasannya jika itu memang benar, maka demikian disiplin kerja yang ditanamkan pimpinan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karena mereka menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada PT Manunggal Cipta Mandiri bagi karyawan yang tidak disiplin seperti, sering datang terlambat dan sering mengabaikan jam istirahat yang telah ditentukan akan diberikan sanksi yaitu potong gaji sebesar 10%. Menurut (Sari, Supardi, & Yuliansyah, 2015) dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan tepat waktu, efisien dan efektif.

PT Manunggal Cipta Mandiri, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, pengadaan barang, pertambangan serta bertindak sebagai pengembang yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan konstruksi beserta fasilitas – fasilitas nya. Yang kantor induk nya beralamat di Jl. Hayam Wuruk No. 70, Jombang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pada PT Manunggal Cipta Mandiri adapun permasalahan yang terkait tentang disiplin kerja yaitu tingkat keterlambatan karyawan terjadi

cukup tinggi. Banyak karyawan tidak mengisi absensi bahkan sering diisi tetapi tidak sesuai dengan ketepatan waktu kehadirannya. Apabila salah satu karyawan datang pukul 08.20 maka diisi pukul 08.10 karena jam masuk kerja sebenarnya pukul 08.00 dengan toleransi keterlambatan 10 menit. Dengan jumlah karyawan 32 orang dan rata – rata keterlambatan perorangan mencapai 20 menit sampai 30 menit. Hal ini dibuktikan dengan data absensi keterlambatan karyawan PT Manunggal Cipta Mandiri yang diambil pada tahun 2019.

**Tabel 1.1**  
**Absensi keterlambatan karyawan PT. Manunggal Cipta Mandiri Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Datang tepat waktu		Datang terlambat	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	28	23	82,1	5	17,8
2	Februari	29	24	82,7	5	17,2
3	Maret	29	25	86,2	4	13,7
4	April	26	23	88,4	3	11,5
5	Mei	24	20	83,3	4	16,7
6	Juni	26	20	76,9	6	23
7	Juli	25	21	84	4	16
8	Agustus	28	24	85,7	4	14,2
9	September	26	20	76,9	6	23
10	Oktober	23	18	78,2	5	21,7
11	Nopember	25	20	80	5	20
12	Desember	27	22	81,4	5	18,5

Sumber : PT Manunggal Cipta Mandiri (2019)

Masalah lainnya yang timbul akibat ketidakdisiplinan yaitu adanya karyawan yang absen setiap bulannya. Hal ini dibuktikan dengan data absensi karyawan PT Manunggal Cipta Mandiri yang diambil pada tahun 2019.

**Tabel 1.2**  
**Absensi karyawan PT Manunggal Cipta Mandiri tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran		Ketidakhadiran	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	32	28	87,5	4	12,5
2	Februari	32	29	90,6	3	9,3
3	Maret	32	29	90,6	3	9,3
4	April	32	26	81,2	6	18,7
5	Mei	32	24	75	8	25
6	Juni	32	26	81,2	6	18,7
7	Juli	32	25	78,1	7	21,8
8	Agustus	32	28	87,5	4	12,5
9	September	32	26	81,2	6	18,7
10	Oktober	32	23	71,8	9	28,1
11	Nopember	32	25	78,1	7	21,8
12	Desember	32	27	84,3	5	15,6

Sumber : PT Manunggal Cipta Mandiri (2019)

Pada Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi mencapai 9 – 28% per bulan. Hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang masih tidak mengikuti peraturan yang dibuat oleh

manajemen PT Manunggal Cipta Mandiri. Absensi dalam perusahaan merupakan suatu masalah karena absensi diartikan sebagai kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (Robbins P. S., 2006).

Disamping itu karyawan di PT Manunggal Cipta Mandiri masih melanggar aturan jam istirahat kerja, yang melewati batas waktu jam istirahat yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan peraturan yang telah dibuat perusahaan adalah karyawan diberikan waktu istirahat 1 jam. Akan tetapi karyawan PT Manunggal Cipta Mandiri sering mengabaikan peraturan itu. Semua karyawan pada saat istirahat, mereka akan kembali ke kantor 2 atau 3 jam kemudian. Hal ini juga menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mengabaikan peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen PT Manunggal Cipta Mandiri.

Secara konseptual rendahnya ketidakdisiplinan yang terjadi, dilatar belakangi oleh faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu : 1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, 7) diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya

disiplin. Faktor tersebut sudah menjadi faktor umum yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan. Dalam konteks perusahaan menurut Handoko (2001) bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Lalu (Hasibuan M. S., 2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora H. , 2006). Jadi perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan mendapatkan rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. (Hasibuan M. S., 2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterimakan, memuaskan memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa & Subowo, 2005). Pemberian kompensasi yang adil, layak dan sesuai dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Menurut (Nimalathan, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Jadi jika dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang sesuai, rekan kerja, dan atasan yang

menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka kinerja karyawan akan buruk. (Ebuara, 2012) melakukan penelitian yang menyelidiki faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja. (Ebuara, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sangat mempengaruhi munculnya disiplin karyawan. Hal ini dapat terjadi karena bagi karyawan yang merasa puas akan lebih merasa dirinya bagian dari organisasi yang memiliki hak dan kewajiban untuk membangun perusahaan dengan sebaik mungkin serta karyawan juga merasa berhutang budi terhadap perlakuan baik yang diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Organ dalam (Ebuara, 2012) bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap disiplin kerja yang baik karena karyawan tersebut mencari cara untuk membalas organisasi yang telah memperlakukannya dengan baik

Faktor ketidakdisiplinan pada PT Manunggal Cipta Mandiri dipengaruhi karena gaji yang tak kunjung naik meskipun sudah ada perjanjian diawal bahwa gaji karyawan akan naik apabila sudah melewati masa percobaan. Berikut daftar gaji karyawan PT Manunggal Cipta Mandiri.

**Tabel 1.3**  
**Gaji Karyawan PT. Manunggal Cipta Mandiri**

No	Jabatan	Kisaran Kompensasi
1.	Admin	Rp 1.700.000 – 2.250.000
2.	Gudang	Rp 1.700.000 – 2.100.000
3.	Pelaksana	Rp 2.000.000 – 2.400.000
4.	Marketing	Rp 1.900.000 – 2.400.000
5.	Sales Marketing	Rp 1.100.000 – 1.200.000

Sumber : PT Manunggal Cipta Mandiri (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan PT. Manunggal Cipta Mandiri masih dibawah standar UMR Jombang Rp 2.654.095,- yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Fakta yang terjadi sekarang adalah semua karyawan masih dibayar sebesar Rp 1.600.000,- dan untuk sales marketing masih dibayar Rp 1.000.000,- yang masih jauh sekali dibawah UMR. Masalah lain mengenai gaji yang masih dibawah standar adalah sering terlambatnya pembayaran gaji karyawan hingga 4 sampai 6 hari dan masalah lain nya karena adanya penurunan penjualan rumah oleh sales marketing sehingga sales marketing mendapatkan gaji dari perusahaan yang masih dibawah standar yang telah ditetapkan perusahaan

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan bekerja akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Akan tetapi sering kali terjadi pada PT Manunggal Cipta Mandiri, antara harapan dan kenyataan yang didapat ditempat kerja tidak sesuai yaitu dalam hal gaji dan tunjangan.



Seperti sering nya terjadi keterlambatan pemberian gaji dan juga bonus serta tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Tunjangan ini dibuktikan dengan tidak adanya asuransi BPJS sampai sekarang. Karena pada awal perjanjian bekerja semua karyawan akan mendapatkan BPJS tapi faktanya hingga saat ini masih belum diurus padahal semua karyawan sudah menyerahkan semua persyaratan pengurusan BPJS. Kompensasi terbagi menjadi dua (Rivai, 2010) pertama, kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. Kedua, kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Faktor kepuasan karyawan juga menjadi pengaruh rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut peneliti adanya pekerjaan marketing dan sales marketing yang monoton, hanya mengejar target penjualan saja. Pekerjaan tersebut dikategorikan pekerjaan yang berat dengan target

penjualan 5 unit rumah per bulan dan dengan harga rumah yang tidak murah. Maka marketing dan sales marketing hanya berfokus pada penjualan rumah saja. Serta banyak masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam bekerja. Hal ini di tunjukkan pada saat pimpinan meminta untuk semua bagian admin keuangan melakukan pencocokan antara penjualan dengan biaya produksi serta laba perusahaan, masih sering terjadi kesalahan pada saat itu, kesalahan yang sering terjadi biasanya adanya ketidakcocokkan. Selain itu hubungan antar rekan kerja juga tidak mendukung, karena tidak saling membantu melainkan acuh dengan sesama. Hal ini di buktikan dari kesimpulan hasil wawancara dengan salah satu sales marketing PT Manunggal Cipta Mandiri. Bahwa hampir semua karyawan ada dikantor egois, tidak saling membantu sesama yang sedang mengalami kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang menjadikan turunnya tingkat disiplin karyawan pada PT Manunggal Cipta Mandiri juga terlihat dari komunikasi yang masih tidak efektif antar karyawan satu dengan karyawan lainnya. Menurut peneliti, bahwa percakapan antar karyawan baik verbal maupun non verbal yang terjadi di dalam perusahaan sangatlah tidak efektif, seperti saling menjatuhkan satu dengan lainnya dan karyawan yang bekerja di perusahaan ini lebih giat mencari muka untuk menjatuhkan satu dengan yang lainnya demi mendapatkan perhatian dan pujian dari pimpinan.

Faktor terakhir lainnya yang menjadi pengaruh penurunan tingkat kedisiplinan karyawan adalah kurangnya pengawasan dan ketegasan seorang

pimpinan. Selanjutnya pimpinan juga jarang mengawasi langsung dan hanya mengawasi melalui CCTV saja serta jarang mengadakan evaluasi pekerjaan maka kinerja karyawannya juga masih menurun. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang pada akhirnya akan mengalami penurunan tingkat disiplin karyawan di dalam suatu organisasi. Hal ini dibuktikan dari kesimpulan hasil wawancara dari salah satu karyawan PT Manunggal Cipta Mandiri. Bahwasanya pimpinan di PT Manunggal Cipta Mandiri masih bersikap seenaknya sendiri terhadap karyawan, selalu datang terlambat, apabila ada karyawannya yang datang terlambat beliau tidak akan terima dan marah.

Dari ulasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT MANUNGGAL CIPTA MANDIRI”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan pemahaman dan dapat melakukan praktek secara langsung solusi untuk pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang penting bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek – aspek SDM. Serta dapat menentukan langkah langkah yang harus diambil, guna memperbaiki permasalahan yang terjadi.