

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta senantiasa berupaya untuk tetap hidup, tumbuh dan berkembang. Terlebih lagi, perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mencari keuntungan-keuntungan yang besar dapat diperoleh apabila produktivitas perusahaan tinggi. Tingginya produktivitas organisasi didukung oleh faktor manusia yang merupakan sumber daya utama organisasi, sekaligus sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.

Karyawan sebagai makhluk sosial memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya sehingga perusahaan khususnya departemen sumber daya manusia harus berupaya semaksimal mungkin untuk mengatur karyawan.

Mengingat kedudukan karyawan sangat penting dalam organisasi, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin usahanya berhasil maka harus memperhatikan karyawan yang merupakan penggerak kegiatan ekonomi dan penentu maju mundurnya suatu organisasi. Namun dalam mengatur karyawan tidaklah terlepas dari bagaimana pihak manajemen mengatur karyawannya.

Mengatur karyawan yang sifatnya heterogen memang bukan suatu hal yang mudah. Dalam rangka membantu pihak manajemen untuk mengatur karyawannya, perusahaan harus dapat mengoptimalkan karyawan dengan memberikan kompensasi yang tinggi yang tentunya mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan itu sendiri. Untuk itu, pihak manajemen organisasi mengeluarkan kebijakan dan menerapkan disiplin organisasi. Disiplin organisasi bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan organisasi.

Ketidakdisiplinan akan berakibat pada hasil kerja yang tidak maksimal sehingga proses pencapaian tujuan pun akan terhambat. Hal tersebut dapat mengakibatkan pula bagi kelangsungan hidup organisasi. Ketidakdisiplinan juga berakibat pada pemborosan waktu, tenaga dan biaya dari organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain adalah sikap pemimpin, kompensasi, pengawasan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan berkomunikasi.

Seorang pemimpin harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja secara maksimal dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Pemimpin dalam hal ini menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, seperti hadir tepat waktu, memberikan pengawasan terhadap kerja karyawan, memberikan saran kepada karyawan yang mengalami kesulitan kerja, serta

memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Namun pada kenyataannya, pimpinan kurang tegas dalam menegakkan peraturan yakni tidak memberikan teguran bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau melakukan pelanggaran disiplin yang dapat merugikan pihak instansi.

Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena terpenuhinya kompensasi yang baik, kebutuhan hidup karyawan dapat terpenuhi. Kompensasi yang seimbang dengan jenis pekerjaan dapat menimbulkan tingkat disiplin kerja yang baik. Tetapi pada kenyataannya, perusahaan tidak dapat menentukan besarnya kompensasi yang sesuai yang akan diberikan kepada karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mengelola kompensasi dengan baik agar dapat memotivasi tumbuhnya sikap disiplin karyawan baik dalam disiplin waktu maupun disiplin perbuatan.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh pengawasan yang ada di perusahaan atau organisasi. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Pengawasan yang

kurang akan membuka peluang terjadinya ketidakdisiplinan karyawan atau bawahan. Semakin ketat pengawasan diberlakukan maka karyawan akan semakin disiplin. Sebab dalam pengawasan biasanya ada aturan yang mengikat yang harus dipatuhi karyawan. Didalamnya juga terdapat sanksi bagi yang melanggar. Pengawasan yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang mangkir akan tugasnya, tidak ada pengawasan dari atasan yang menyebabkan tugas yang diberikan tidak tepat waktu. Hal ini tentu saja disiplin yang dimiliki karyawan rendah.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah budaya kerja karyawan. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan disiplin dalam diri karyawan. Tugas yang diberikan pimpinan harus mendapatkan perhatian khusus, karena semua tugas yang diberikan pimpinan ditujukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Budaya kerja yang baik dapat diwujudkan dengan adanya kesadaran dalam diri setiap karyawan, bahwa tugas yang diberikan harus diselesaikan dengan baik. Permasalahan yang terjadi, banyak karyawan mengabaikan pekerjaannya hanya untuk melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menimbulkan teguran dari pimpinan dan kedisiplinan tidak tercapai.

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi disaat karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan

memberikan motivasi besar bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi ruang kerja yang nyaman maupun hubungan baik antar karyawan yang tercipta dalam suasana kerja. Namun permasalahan yang terjadi lingkungan kerja yang kondusif sulit tercapai dikarenakan karyawan melakukan kegiatan yang mengganggu pekerjaan dan juga terjadi konflik antar karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja kurang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin karyawan, karena dengan lingkungan yang nyaman akan menciptakan ketenangan didalam diri karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan akan menghasilkan disiplin kerja dalam wujud penyelesaian tugas dengan baik.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menyebabkan seseorang mampu melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka disiplin kerja karyawan dapat tercapai. Pada kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak dapat memotivasi dirinya dalam mengerjakan tugas, misalnya karyawan yang malas dalam mengerjakan tugas sehingga tugasnya terbengkalai. Akibatnya pelaksanaan tugas terganggu dan akan menyebabkan disiplin kerja menurun.

Komunikasi yang baik akan menciptakan kedisiplinan kerja karyawan. Komunikasi digunakan pimpinan untuk memberikan instruksi kepada karyawan berupa tugas-tugas yang harus dilaksanakan, dengan komunikasi yang baik segala tugas yang diberikan akan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang diinstruksikan dapat selesai dengan tepat waktu dan sesuai jadwal yang ditentukan oleh pimpinan.

Kendala yang dihadapi pada saat penyampaian instruksi adalah kemampuan pimpinan dalam menyampaikan informasi kepada karyawan. Namun pada kenyataannya pimpinan tidak mampu menyampaikan informasi dengan baik, karyawan hanya menerka-nerka tugas yang diberikan oleh pimpinan, sehingga informasi yang diberikan tidak dapat diterima dengan jelas oleh karyawan yang menyebabkan tugas tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Maka hal tersebut akan menyebabkan disiplin kerja karyawan menurun.

PT Arkon Prima Indonesia adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang konstruksi. Perusahaan ini beralamat di Jalan Raya Bekasi Km 24 Jakarta 13960. Pada perusahaan ini, tingkat disiplin kerja karyawan rendah. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah sikap pemimpin, kompensasi, pengawasan, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan

berkomunikasi. Kesemuanya memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Disiplin kerja menjadi sesuatu hal yang penting karena merupakan salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Karena begitu pentingnya disiplin kerja karyawan, maka hal ini menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti dan ditelusuri lebih lanjut.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti selama 2 minggu, diperoleh informasi bahwa karyawan di PT Arkon Prima Indonesia terindikasi tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat dari datang tidak tepat waktu dan tugas yang diberikan tidak selesai. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi, maka akan berdampak terhadap penurunan disiplin kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Sikap pemimpin yang kurang tegas
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
3. Pengawasan yang kurang terencana dengan baik
4. Budaya kerja karyawan yang masih rendah
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Motivasi karyawan rendah
7. Kemampuan berkomunikasi rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah disiplin kerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain dana, waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah:

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan?
- Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja?
- Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan atau informasi mengenai hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih baik lagi kedepannya

2. Untuk Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengevaluasi dan memperbaiki serta meningkatkan disiplin kerja karyawan agar menjadi karyawan yang berkualitas

3. Untuk Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan bahan referensi dan memberikan informasi untuk seluruh mahasiswa kependidikan di Universitas Negeri Jakarta

4. Untuk Masyarakat

Dapat digunakan sebagai wawasan dan bahas informasi yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari