

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, perkembangan didalam dunia bisnis dan industri berkembang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin ketat baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Salah satu tolak ukur kesuksesan sebuah Negara adalah industri yang maju dan berkembang pesat. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang harus memiliki kesiapan diri dan dituntut untuk memiliki kemampuan bersaing. Kemampuan bersaing dalam dunia bisnis adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien terutama sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi dan disiplin tinggi.

Perusahaan sebagai salah satu poros dalam dunia bisnis saat ini dituntut untuk dapat mampu bersaing dalam lingkup nasional maupun internasional. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa

mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, fungsi pemeliharaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan dalam meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap sumber daya manusia agar tetap loyal, disiplin dan mau bekerja produktif dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Permasalahan yang timbul dalam perusahaan saat ini adalah bagaimana mempertahankan karyawannya agar tetap loyal, disiplin dan mau bekerja produktif. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia yang baik adalah faktor penentu dalam sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ditengah usaha tersebut sebaliknya fenomena yang terjadi sekarang, tingginya angka ketidakdisiplinan karyawan atau tingginya tingkat karyawan yang mangkir dari jam masuk perusahaan. Kini permasalahan tersebut telah menjadi serius bagi banyak perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

Dapat dilihat dengan jelas di media massa berdasarkan banyak kasus yang terjadi di Indonesia bahwa masalah kedisiplinan merupakan masalah yang besar yang dihadapi oleh perusahaan. Masalah disiplin kerja ini tidak dapat dianggap sepele di tengah kondisi perekonomian Indonesia yang didominasi dan ditopang oleh industri kecil dan menengah maka hal ini akan sangat berdampak langsung dalam tingkat peroduktifitas sebuah perusahaan.

Berlandaskan kenyataan yang terjadi mengenai tingginya masalah ketidakdisiplinan yang terjadi, patut kita teliti secara lebih dalam atas alasan

yang melatarbelakangi sehingga ketidakdisiplinan dapat terjadi dalam perusahaan. Penting sekali perusahaan untuk mengetahui alasan-alasan mendasar yang diberikan karyawan mangkir atau tidak disiplin didalam perusahaan. Karyawan yang melakukan ketidakdisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Faktor tersebut adalah faktor umum yang sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai.

Adapun permasalahan terkait tentang disiplin kerja pada tempat penelitian yang dilaksanakan pada PT. ICSM (*International Certification Services Management*) Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang sertifikasi ISO (*International Organization for Standarization*) yang beralamat di Jalan Raya lenteng Agung No 11 B, berdasarkan hasil wawancara dengan manager HRD pada PT. ICSM bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. ICSM sangatlah tinggi, beberapa karyawan sering tidak mengisi daftar absen lalu berdasarkan data absen yang di tunjukan HRD kepada peneliti bahwa total keterlambatan PT. ICSM pada bulan maret 2015 mencapai 4035 menit dengan jumlah karyawan 50 orang dan rata-rata keterlambatan perorang mencapai 81 menit, sehingga banyak permasalahan lain timbul akibat ketidakdisiplinan tersebut. Namun ketidakdisiplinan yang terjadi pada PT. ICSM Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang dibawah standard, kepuasan kerja yang kurang, komunikasi yang tidak efektif dan persaingan yang tidak sehat.

Tabel I.1
Gaji Karyawan PT. ICSM Indonesia

NO.	JABATAN	KISARAN KOMPENSASI
1	General Manager	> Rp.5.300.000
2	Manager	Rp.3.600.000 – Rp. 5.300.000
3	Supervisi	Rp.2.700.000 – Rp. 3.600.000
4	Staff	Rp.1.700.000 – Rp. 2.700.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan PT.ICSM masih dibawah standar UMR yang ditetapkan pemerintah. Fakta yang terjadi pada perusahaan adalah sebanyak 36 staff masih dibayar sebesar RP. 2.200.000 yang masih dibawah UMR. Masalah lain mengenai gaji yang masih dibawah standar adalah sering terlambatnya pembayaran gaji yang diberikan perusahaan sehingga para karyawan mengeluh akibat keterlambatan gaji yang diberikan. Menurut wawancara yang peneliti lakukan bahwa gaji terlambat akibat karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, padahal dalam perjanjian kerja tidak ada yang menyebutkan bahwa bila karyawan belum mencapai target gaji akan terlambat diberikan.

Faktor penting selanjutnya yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah kepuasan kerja. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan bekerja biasanya akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Tetapi seringkali yang terjadi pada PT. ICSM Indonesia, antara harapan dan kenyataan ditempat bekerja menjadi tidak

sesuai yaitu dalam hal gaji dan tunjangan. Seperti keterlambatan pembayaran upah dan juga bonus serta tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan.

Selain dari faktor gaji faktor pekerjaan itu sendiri menjadi indikator lain yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kasus yang terjadi pada PT. ICSM Indonesia menurut wawancara peneliti adalah pekerjaan yang monoton seperti hanya mengejar target perusahaan dan juga pekerjaan tersebut dikategorikan pekerjaan berat karena target per karyawan khususnya bagian Marketing dan sales sangat tinggi berkisar 50 – 100 juta per orangnya. Selain itu rekan kerja juga sangat tidak mendukung karena antara karyawan satu dengan yang lainnya tidak saling membantu melainkan bersaing untuk mengejar target perusahaan.

Faktor yang menjadi indikator penurunan tingkat disiplin karyawan pada PT. ICSM Indonesia juga terlihat dari komunikasi yang tidak efektif antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Menurut narasumber yang telah diwawancarai peneliti bahwa percakapan baik verbal maupun non verbal yang terjadi di dalam perusahaan sangatlah tidak efektif seperti saling menjatuhkan lalu karyawan di sana lebih giat mencari muka untuk saling menjatuhkan satu sama lain demi mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Faktor terakhir dari penurunan tingkat disiplin karyawan adalah pengawasan dari pimpinan yang kurang efektif dikarenakan pimpinan pada perusahaan tersebut jarang masuk kantor ataupun jarang untuk melihat kinerja karyawan melainkan hanya melihat target perusahaan yang terpenting mencapai target alhasil karyawan merasakan bahwa bekerja disana hanya diperalat untuk

mencari keuntungan yang sebesar besarnya. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mengalami penurunan tingkat disiplin karyawan di dalam perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Rendahnya pemberian kompensasi
2. Keterlambatan pemberian kompensasi
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja
4. Komunikasi yang kurang efektif
5. Persaingan yang tidak sehat
6. Pengawasan yang kurang efektif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja”. Kompensasi yang akan diteliti dibatasi hanya pada kompensasi finansial.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan disiplin kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja?

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan atau industri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan civitas akademika yang akan mengadakan penelitian.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.