

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan *asset* utama suatu organisasi. Hal ini disebabkan aktivitas organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan. Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan kesungguhan, keikhlasan dan disiplin yang tinggi dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan agar apa yang direncanakan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan kebijakan suatu lembaga atau sekolah dan melakukan sesuatu yang mendukung serta melindungi peraturan yang telah ditetapkan.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan.

Suasana kerja yang demikian akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.<sup>1</sup>

Rendahnya disiplin karyawan dapat dilihat dari adanya tingkat absensi. Semakin tinggi tingkat absensi maka akan menghambat jalannya perusahaan, sebaliknya apabila tingkat absensi rendah maka disiplin perusahaan akan meningkat.<sup>2</sup>

Masalah tingkat absensi yang tinggi terlihat pada permasalahan yang pernah dialami dalam beberapa tahun belakangan oleh PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) yang lebih dikenal dengan sebutan PT INTI (Persero) yaitu mengalami peningkatan jumlah karyawan yang mangkir, permasalahan ini terjadi pada 1 Juli sampai 30 september sebanyak 5,19%, lalu pada 1 Oktober sampai 31 Desember tingkat kemangkiran kembali mengalami kenaikan sebesar 10,28%.<sup>3</sup>

Dari sekian banyak kewajiban yang harus dipenuhi, dalam setiap pelaksanaannya tidak selalu berjalan seperti apa yang diharapkan. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan disiplin selalu dibarengi dengan adanya pelanggaran terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya adalah: keteladanan pimpinan, peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan

---

<sup>1</sup> Sindu Mulianto, *Panduan Lengkap Supervisi Perspektif Syariah* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2006), h. 171

<sup>2</sup> [www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf\\_thesis/unud-382-1739441302-pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin.pdf](http://www.pps.unud.ac.id/thesis/pdf_thesis/unud-382-1739441302-pengaruh_kompensasi_dan_lingkungan_kerja_non_fisik_terhadap_disiplin.pdf)

<sup>3</sup> [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_15051\\_055667\\_chapter1.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_15051_055667_chapter1.pdf)

dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, dan besarnya pemberian kompensasi.<sup>4</sup>

Faktor yang pertama yaitu, keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam organisasi, maka ia harus lebih dulu mempraktekannya dan mempelopornya.

Sebagai contoh nyata yang terjadi pada pernikahan kilat 4 hari Bupati Garut Aceng HM Fikri dengan gadis bernama Fani Oktarina disesalkan oleh banyak pihak, skandal tersebut memang masih menjadi topik hangat warga Garut. Pejabat publik seharusnya menjadi contoh yang baik bagi masyarakat banyak. Akan tetapi hal ini tidak ditunjukkan oleh pemimpin Kota Garut ini. Tindakan yang dilakukannya tidak dapat menjadi teladan yang baik bagi banyak orang.<sup>5</sup>

Faktor selanjutnya, adanya peraturan yang pasti. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu organisasi, bila memang ada peraturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian para

---

<sup>4</sup> [http://www.psychologymania.com/2012/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_20.html](http://www.psychologymania.com/2012/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_20.html)

<sup>5</sup> <http://news.liputan6.com/read/458939/dicky-chandra-sesalkan-nikah-kilat-bupati-garut>

pegawai akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja yang melanggar peraturan bersama, akan dicap melanggar disiplin dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

Seperti halnya pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, dalam perusahaan ini sering terjadi tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh karyawan yaitu terjadinya pencurian barang hasil produksi. Perilaku tidak etis timbul dalam suatu perusahaan disebabkan oleh lemahnya pengawasan manajemen yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan dan juga kurang adanya peraturan yang pasti. Maka dari itu PT Adi Satria Abadi Yogyakarta harus memiliki suatu sistem manajemen dimana setiap aktivitas-aktivitas karyawan di dalam perusahaan mendapatkan pengawasan yang ketat dari manajer perusahaan, dan juga harus diberlakukan peraturan yang lebih jelas agar tidak terjadi lagi pelanggaran.<sup>6</sup>

Faktor berikutnya adalah adanya keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Sebagai contoh nyata yaitu kasus yang menimpa Bibit dan Chandra yang pernah menjadi sorotan publik. Kasus ini melibatkan pihak-pihak

---

<sup>6</sup> <http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=kasus%20kurangnya%20kompensasi%20berpengaru%20terhadap%20disiplin%20pegawai&source=web&cd=4&cad=rja&ved=0CE0QFjAD&url=http%3A%2F%2Fjournal.uny.ac.id>

yang berada pada posisi-posisi strategis dalam ranah hukum di Indonesia yakni Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), POLRI, dan Kejaksaan Agung.

Karena kasus tersebut tak kunjung selesai dan semakin berlarut-larut, membuat Presiden Susilo Bambang Yudhoyono sebagai kepala Negara ikut mencoba menyelesaikan masalah ini dengan menggunakan wewenangnya untuk membentuk Tim Pencari Fakta (TPF). Keputusan Presiden untuk membentuk tim independen tersebut merupakan hasil pertemuan antara presiden dengan tokoh masyarakat pada hari Minggu (1/11/2010) malam di wisma Negara.<sup>7</sup>

Faktor selanjutnya adalah pengawasan pimpinan terhadap karyawan. Pengawasan pimpinan adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja untuk dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sebagai contoh nyata yang terjadi pada PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru, pengawasan pimpinan yang dilakukan terhadap karyawan dirasakan bermasalah dalam hal ketidaktegasan dan ketidakkonsistenan penegakkan aturan yang dilakukan oleh pimpinan, khususnya di bagian

---

<sup>7</sup> [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&sqi=2&ved=0CDsQFjAB&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F22999204%2F1698305561%2Fname%](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&sqi=2&ved=0CDsQFjAB&url=http%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F22999204%2F1698305561%2Fname%2F)

bengkel. Dari data yang diperoleh terdapat beberapa pelanggaran yang terjadi, yang menunjukkan lemahnya pengawasan dari atasan terhadap karyawan, sehingga ada persepsi terhadap pembiaran kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pimpinan di workshop memahami benar apa yang menjadi tanggung jawab pengawasan yang harus dilakukannya terhadap bawahan yang dipimpinnya, terlebih pada beberapa kasus, terlihat terdapat pelanggaran berulang yang dilakukan oleh karyawan.<sup>8</sup>

Faktor yang terakhir adalah besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkannya bagi organisasi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, ia akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan antara lain sering absen dan sering minta izin keluar.

Sebagai contoh nyata yang terjadi pada PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru diketahui bahwa sepanjang tahun 2011 jumlah absensi dan keterlambatan masuk kerja mengalami perubahan yang berfluktuatif. Untuk absensi, kasus tertinggi terjadi pada bulan Mei 2011 yang mencapai

---

<sup>8</sup> <http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/869/1/Jurnal%20PDF.pdf>

13 kasus, sedangkan pada kasus keterlambatan masuk kerja, tertinggi pada bulan Nopember 2011 yang mencapai 50 kasus. Keadaan ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi waktu kerja.<sup>9</sup>

Masalah kurangnya tindakan disiplin juga terjadi pada karyawan di PT. Sucaco,Tbk banyak tindakan yang dilakukan sebagai contoh ketidakdisiplinan, diantaranya keluar dari kantor sebelum istirahat dan baru kembali melebihi dari jam istirahat.

Dari banyaknya faktor-faktor yang tertera di atas, terlihat fakta disiplin kerja merupakan masalah yang penting di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi lainnya, sehingga hal ini yang menarik peneliti untuk membahasnya lebih jauh.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas terdapat masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tidak adanya keteladan pimpinan
2. Tidak adanya peraturan yang pasti
3. Tidak adanya keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan
4. Kurangnya pengawasan pimpinan
5. Kecilnya pemberian kompensasi

---

<sup>9</sup> Ibid

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”

### **D. Perumusan Masalah**

Bertolak dari pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian diharapkan berguna bagi :

#### 1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### 2. PT. Sucaco,Tbk

Sebagai masukan agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi untuk karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka.

#### 3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah literature bacaan pada perpustakaan dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan kompensasi.

#### 4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.