

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kondisi persaingan dunia industri pada saat ini semakin global dan intens, Perusahaan akan dapat bersaing dan bertahan jika para eksekutif perusahaan atau organisasi dalam mengelola perusahaan atau organisasi yang memperhatikan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholder*) dengan kepentingan yang berbeda atau bahkan seringkali berlawanan. Pihak-pihak yang berkepentingan tersebut terdiri dari investor, pegawai, pelanggan, pemasok, pemerintah dan masyarakat. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, maka pegawai tidak dapat dilepaskan dalam pengelolaan suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan peralatan lain seperti mesin serta sarana prasarana.

Sumber daya manusia akan memberikan hasil optimal apabila didukung oleh disiplin kerja karyawan yang baik. Karena disiplin merupakan suatu hal yang mutlak untuk dijalankan di setiap organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wardani, 2013: 201). Dan menurut Taqwan dan Priyanto (2021: 4) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. PT. Putra Baru Sentosa merupakan perusahaan terkemuka yang bergerak dalam bidang jasa yang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*. Perusahaan ini memiliki

karyawan tetap sebanyak 44 orang dan karyawan *outsourcing* sebanyak 720 orang. Dalam penelitian ini peneliti akan membahas karyawan tetap PT. Putra Baru Sentosa sebagaimana perusahaan penyedia jasa yang mana harus memiliki sumber daya manusia yang baik didalam kantor perusahaan agar timbulnya sumber daya manusia yang baik pula bagi karyawan *outsourcing* nya.

Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan ini salah satunya berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu disiplin kerja. Karyawan PT. Putra Baru Sentosa masih kebanyakan yang melakukan tindakan terlambat datang kerja. Fenomena yang dapat dilihat pada data rekapitulasi absensi karyawan PT. Putra Baru Sentosa sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Rekap Absensi Karyawan Tahunan PT. Putra Baru Sentosa

Tahun	Jumlah karyawan Tetap (Orang)	Direktif Bekerja (Hari)	Jumlah (Kali)	A	B
2019	44	267	186	12	19
2020	44	276	587	27	26
2021	44	276	1512	38	44

Sumber : PT. Putra Baru Sentosa

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada kolom t (terlambat) dan *alpha* yang dilakukan oleh karyawan berbeda. Tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 tingkat absensi terlambat dengan jumlah 186 kali yang dilakukan 19 orang, tingkat absensi alpha dengan jumlah 12 kali yang dilakukan 6 orang. Pada tahun 2020 tingkat absensi terlambat dengan jumlah 587 kali yang dilakukan 26 orang, tingkat absensi alpha dengan jumlah 27 kali yang dilakukan 14 orang. Dan pada tahun 2021 tingkat absensi terlambat dengan jumlah 1512 kali yang dilakukan 44 orang, tingkat absensi alpha dengan jumlah 38 kali

yang dilakukan 18 orang. Jika tindakan *indisipliner* ini diteruskan perusahaan semakin sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:194), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi sanksi hukum/ *punishment* dan pengawasan. dalam penelitian ini yang akan dibahas yaitu pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2016:117), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Berikut data kompensasi yang diberikan PT. Putra Baru Sentosa kepada karyawan :

**Tabel 2.2 Data Kompensasi Karyawan PT. Putra Baru Sentosa**

Uraian	Tunjangan	Aturan Perusahaan	Realita	Keterangan
Kedisiplinan Yang Dikompensasikan	Tunjangan Upah (Rp.3000,-)	Tunjangan upah atas kedisiplinan yang diberikan kepada karyawan yang tidak melanggar aturan kedisiplinan dalam satu bulan dan diberikan sebagai tambahan gaji pokok setiap bulan	Belum sesuai	Dalam tiga tahun belakangan ini 2019 s.d 2021 tunjangan upah kedisiplinan tidak dijalankan
Tanggung jawab atas waktu kerja	Rp.3000,-			
Tuntutan kehadiran	Rp.5000,-			
Ketaatan peraturan kerja	Rp.2000,-			
Total tunjangan satu bulan	Rp. 230.000			

Sumber : PT. Putra Baru Sentosa

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan PT. Putra Baru Sentosa dalam bentuk tunjangan upah atas kedisiplinan kerja dengan uraian kedisiplinan yang dapat dikompensasikan seperti tanggung jawab atas waktu kerja senilai Rp. 3000, tuntutan kehadiran senilai Rp. 5000, dan ketaatan peraturan kerja senilai Rp. 2000 belum sesuai realita. Tunjangan upah kedisiplinan dalam tiga tahun belakangan ini 2019 s.d 2021 tidak dijalankan kembali yang seharusnya diberikan setiap bulan sebagai tambahan gaji pokok bagi karyawan yang tidak melanggar disiplin hanya saja satu bulan penuh.

Selain kompensasi, *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi penggerak sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi yang besar demi mencapai tujuan organisasi. Suparna dan Septiawan (2019:52) menyatakan *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar. Memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Berikut data rincian *punishment* yang diberikan PT. Putra Baru Sentosa kepada karyawan :

Tabel 1.3 Rincian *Punishment* PT. Putra Baru Sentosa

No.	Nama <i>Punishment</i>	<i>Punishment</i>	Sudah dijalankan	Belum dijalankan
1.	Datang tidak tepat waktu	a. Terlambat 30 menit potong gaji pokok sebesar Rp. 2000,-	√	
		b. Terlambat lebih dari 30 menit potong gaji pokok sebesar Rp.5000,-	√	
		c. Teguran secara langsung oleh pimpinan jika melakukan keterlambatan lebih dari tiga kali berturut-turut		√

		d. <i>Scorching</i> , Bila melakukan keterlambatan lebih dari tiga kali berturut-turut		√
2.	Ketidakhadiran kerja (Alpha)	a. Teguran secara langsung oleh pimpinan jika tidak masuk kerja tanpa surat keterangan izin.		√
		b. Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan izin dan dilakukan lebih dari tiga kali secara berturut-turut, dianggap mangkir dan dilakukan pemutusan hubungan kerja	√	

Sumber : PT. Putra Baru Sentosa

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan rincian *punishment* yang berlaku di PT. Putra Baru sentosa, bahwa *punishment* yang ada masih ada yang belum dijalankan dengan baik. Seperti teguran langsung oleh pimpinan, dan *scorching*. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan informan D yang mengatakan dan mengakui “pimpinan yang ada pada PT. Putra Baru Sentosa masih belum bisa menerapkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu karena belum ada hukuman lain di luar kantor atau pimpinan masih belum bisa menegakkan disiplin yang baik, sehingga tidak bisa menegur para karyawan yang datang terlambat? Disiplin para pegawai dapat berhasil apabila seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya. Menurut Husaini (2016:104-106), teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus membekali contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

Menurut Mendrofa (2021:136), Disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat apabila pemimpin dalam melaksanakan pengawasan tidak sekedar

mencari kesalahan-kesalahan pegawai, melainkan menjadi agen perubahan. Agar para pegawai merasa puas dengan pimpinan, maka pimpinan dalam sebuah organisasi sebaiknya menetapkan standar pekerjaan, misalnya standar yang merujuk pada peraturan-peraturan berlaku.

Kepemimpinan merupakan unsur terpenting pada suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu menepati tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada majornya (pimpinannya).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 2, beliau mengatakan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Putra Baru Sentosa dalam hal kedisiplinan bergantung sepenuhnya inisiatif para karyawan. Pimpinan yang ada kurang tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang melakukan tindakan *indisipliner* seperti halnya pemberian sanksi dan teguran langsung. Dengan kepemimpinan tersebut, banyaknya karyawan yang masih belum bisa memiliki kesadaran penuh akan kedisiplinan dan pada akhirnya PT. Putra Baru Sentosa sebenarnya diterapkannya aturan pemotongan gaji itu agar karyawan merasa jera namun ternyata salah karyawan masih menganggap remeh akan hal itu. Lalu komunikasi yang dijalin antara pimpinan dengan bawahan kurang baik dan pimpinan masih belum bisa menjadi pendengar yang baik bagi bawahannya. Namun, para pimpinan PT. Putra Baru Sentosa cukup baik dalam hal menganalisis masalah dan cukup berani mengambil keputusan secara tepat, cepat, efektif dan efisien". Informan 2

menegaskan kembali bahwa “pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan masih kurang, pimpinan yang ada seperti manajer operasional, direktur operasional, direktur keuangan maupun direktur utama jarang ada di kantor karena ada pekerjaan diluar kantor”.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti memiliki rasa daya tarik untuk melakukan penelitian dan dapat ditarik permasalahan yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi, *Punishment*, dan Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan PT. Putra Baru Sentosa**”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dibahas pada latar belakang, maka menimbulkan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Putra Baru Sentosa?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Putra Baru Sentosa?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Putra Baru Sentosa?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa atau Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas khususnya di dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait mengenai pengaruh kompensasi, *punishment*, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa.

2. Bagi Peneliti Lain

Menerapkan teori yang sudah ada dan menambah wawasan ilmu pengetahuan sebagai pembantu ilmu yang pernah dipelajari sebelumnya khususnya di dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait mengenai pengaruh kompensasi, *punishment*, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wawasan pengetahuan dan masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia PT. Putra Baru Sentosa dalam mementingkan kompensasi, *punishment*, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Dari penelitian ini yang berjudul pengaruh kompensasi, *punishment*, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Putra Baru Sentosa diharapkan kepada masyarakat agar penelitian ini menjadi pengetahuan baru.