

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu asset berharga dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan bagian penting yang menentukan berjalannya suatu perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh Sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang direncanakan, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas.

Memiliki sumber daya yang berkualitas dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan perlu memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Agar potensi karyawan dapat dikembangkan dan tidak terpengaruh oleh hal-hal yang dapat merugikan perusahaan sebagai contoh kedisiplinan karyawan. Karena karyawan merupakan satu bagian penting yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas pasti perusahaan akan dapat berjalan sebagaimana diharapkan.

Salah satu yang biasa dihadapi oleh perusahaan adalah kedisiplinan dari karyawan. Masalah kompensasi merupakan hal yang mendasar dan dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja. Selain kompensasi, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi, sebab kedisiplinan dapat ditiru dari kepemimpinan sebuah perusahaan. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi adalah budaya organisasi, sebab jika budaya organisasi perusahaan tersebut baik maka kedisiplinan pun akan ikut membaik pula. Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat

keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan (Davis, 2003: 129) dalam penelitian (Bata & Pradhanawati, 2018). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan adanya kualitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya atau intensitas kesalahannya dalam melakukan pekerjaan rendah, dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat, dan dapat menghasilkan jumlah produk atau jasa yang lebih banyak. Sedangkan disiplin kerja yang rendah ditandai dengan waktu mengerjakan suatu pekerjaan lebih lama, rendahnya kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau intensitas kesalahan tinggi dalam melakukan pekerjaan, dan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan sedikit.

Dalam perusahaan terdapat beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap kedisiplinan yang pertama adalah kompensasi (Sari, Puput et al., 2015) karena kompensasi yang tidak seimbang dengan kinerja karyawan tersebut maka secara tidak langsung kedisiplinan karyawan tersebut akan berpengaruh buruk tetapi jika kompensasi yang diberikan perusahaan seimbang dengan kinerja karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan lebih baik, kemudian yang menjadi faktor lain adalah kepemimpinan (Nuryadiin et al., 2016) karena kepemimpinan dapat menjadi contoh bagi karyawan yang dibawah kepemimpinannya, jika kepemimpinan dapat berperilaku disiplin maka karyawan yang dibawahnya pula akan ikut berperilaku disiplin, namun jika kepemimpinan tidak dapat berperilaku disiplin

maka bawahnya akan mengikuti perilaku tidak disiplin tersebut. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan (Jaya, 2015) jika didalam perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang disiplin maka secara tidak langsung karyawan yang bekerja disana akan mengikuti budaya disiplin tersebut namun jika budaya organisasi diperusahaan tersebut tidak disiplin maka karyawan juga akan mengikuti budaya tidak baik tersebut

Kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang dapat diperoleh seorang karyawan dari tempat kerjanya sebagai hasil dari kedisiplinannya. Menurut Hasibuan (2002) dalam penelitian (runik puji rahayu, 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. kompensasi yang setimpal juga akan memberikan efek yang baik kepada kedisiplinan seorang karyawan sebab karyawan akan merasa dihargai jika diberikan kompensasi yang setimbang dari hasil kerja yang telah dia berikan kepada perusahaan.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah cara seseorang untuk memimpin berbagai aspek dari perusahaan. Menurut Amirullah dan Haris Budiono (2004) dalam penelitian (Nuryadiin et al., 2016) kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang merasa kepemimpinan diperusahaannya berjalan dengan baik dan dapat menjadi contoh yang baik maka karyawan tersebutpun akan ikut menjadi disiplin.

Selain kompensasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi juga dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Ini seperti diungkapkan oleh Turner yang dikutip Wibowo (2006:285) dalam jurnal (Bata & Pradhanawati, 2018) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas dan para anggotanya. Pada keadaan tertentu budaya organisasi juga dapat menjadi penentu apakah seorang karyawan dapat disiplin atau tidak, sebab dia melihat budaya organisasi diperusahaan tersebut bagaimana.

PT.Aksata Kreasi Utama dapat menerapkan disiplin bagi karyawan melalui adanya kesadaran dan kesediaan dari masing - masing karyawan. pemimpin harus dapat menyediakan pengawasan yang tinggi agar penerapan disiplin dapat berjalan dengan baik. karena bila atasan kurang memberikan pengawasan terlebih-lebih tidak disiplin, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif bagi bawahannya. hal ini menciptakan ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan memilih judul "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pada PT.Aksata Kreasi Utama.

PT.Aksata Kreasi Utama merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang furniture sejak tahun 2010 dan terus bergerak untuk lebih profesional dalam bisnis furniture ini, nama baik perusahaan ini tercermin dengan pengalaman yang baik, kualitas yang baik, dan kredibilitas tinggi. PT.Aksata

Kreasi Utama membuat produk furniture *indutrial* dan *indoor* modern dengan kualitas dan bahan yang terbaik. Semua hasil produk dari perusahaan ini rata-rata dipasarkan didalam negeri PT.Aksata Kreasi Utama memiliki 60 orang karyawan.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak *Human Resource Development* (HRD) pada PT.Aksata Kreasi Utama, diketahui PT PT.Aksata Kreasi Utama mengalami peningkatan jumlah karyawan tidak disiplin relatif tinggi dari tahun 2014 sampai tahun 2017 seperti terlihat pada Tabel 1.1 tingkat daftar kehadiran karyawan PT.Aksata Kreasi Utama

**Tabel 1.1**  
**Daftar Kehadiran Karyawan PT. AKSATA KREASI UTAMA Tahun 2014-2017**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jenis Pelanggaran		
			Jumlah karyawan yang tidak hadir	Jumlah karyawan yang terlambat datang	Jumlah
1.	2014	53	12 Orang	7 Orang	19 Orang
2.	2015	58	13 Orang	5 Orang	18 Orang
3.	2016	55	20 Orang	6 Orang	26 Orang
4.	2017	60	27 Orang	9 Orang	36 Orang

Sumber : PT. AKSATA KREASI UTAMA

Berdasarkan Tabel 1.1 Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei mengenai disiplin kerja adalah meningkatnya angka ketidak disiplin pada empat tahun terakhir ini di PT.Aksata Kreasi Utama. Terlihat pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2018 jumlah ketidak disiplin mengalami peningkatan yaitu berjumlah 36 orang.

Menurut Flippo (2001) apabila persentase tingkat absensi berkisar diangka 0-2% maka dinyatakan baik, 3-10% dinyatakan tinggi dan diatas 10% dinyatakan tidak wajar.

Pada PT.Aksata Kreasi Utama menunjukkan trend yang semakin meningkat. Berdasarkan prediksi trendline pada tahun-tahun berikutnya akan semakin meningkat.

Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawannya sehingga perusahaan nantinya dapat menekan tingkat dari kedisiplinan karyawan itu sendiri. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisai.

Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT.Aksata Kreasi Utama sangat rendah. Oleh karena fenomena gap tersebut, maka penelitian ini PT.Aksata Kreasi Utama sebagai obyek penelitian.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Penelitian ini dilakukan di PT.Aksata Kreasi Utama. Dengan jumlah populasi 60 orang karyawan, penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi dan yang ada diperusahaan ini adalah tunjangan hari raya saja, Lalu kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan adalah pemimpin menyerahkan keputusan langsung kepada bawahan melalui prosedur yang ada, lalu budaya yang sering dilakukan adalah melakukan apel setiap hari senin.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dimana penulis membuat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang ditujukan kepada responden untuk diisi sebagai sampel penelitian.

### 1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam hal ini adalah mengenai kompensasi yang hanya terdapat satu kompensasi saja, hal ini bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena kurangnya tunjangan yang diberikan. kepemimpinan tidak ada masalah tetapi dalam budaya organisasi terdapat masalah adalah sedikitnya kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap Kedisiplinan Pegawai ?
2. Apakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai?
3. Apakah pengaruh Budaya Organisasional kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai?

### 1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kedisiplinan Pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasional kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai.

### 1.5. Manfaat penelitian

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sebuah bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai.
2. Dari hasil penelitian ini semoga dapat membantu dalam mengenai ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.