

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsure terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsure terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Untuk itu, dalam pemeliharaan karyawan maka akan tercipta disiplin kerja karyawan yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak dan lain sebagainya. Karena kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kompensasi dan disiplin kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi

organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Sedangkan Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapai. Makannya, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih ada karyawan yang punya kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan, atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat terlihat bahwa dengan menerapkan disiplin kerja pada karyawan maka diharapkan suatu perusahaan dapat mengelola SDM dengan sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu

organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Salah satu faktor untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode pemberian kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti memungkinkan perusahaan mencapai tingkat kedisiplinan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang berikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Sedangkan Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa

kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mendorong motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Melalui pemberian kompensasi yang baik dan benar, maka para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kedisiplinan kerja karyawan.

Bagi karyawan kompensasi menjadi suatu ukuran nilai karya mereka baik diantara karyawan itu sendiri, keluarga maupun masyarakat. Pendapatan yang diperoleh karyawan menunjukkan status, martabat dan harga diri karyawan tersebut. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Perusahaan yang tidak mampu memberikan

kompensasi secara adil kepada karyawannya, lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada hal ini PT. Mimoza Multimedia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang stasiun televisi yaitu suatu sarana (media) yang didalamnya terdapat perpaduan (kombinasi) berbagai bentuk elemen informasi, seperti teks, graphics, animasi, video, interaktif maupun suara sebagai pendukung untuk mencapai tujuannya yaitu menyampaikan informasi atau sekedar memberikan hiburan bagi target audiens-nya. Dalam mencapai tujuan perusahaan karyawan dituntut mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Apabila pekerjaannya tercapai sesuai target maka karyawan akan diberikan kompensasi.

Dari hasil observasi awal pada PT. Mimoza Multimedia dan berdasarkan indikator disiplin kerja karyawan antara lain kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja, telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat, masih ada karyawan keluar tanpa ijin yang sah dari perusahaan, masih ada karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya, masih rendahnya inisiatif karyawan dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, tentu pekerjaan tidak berjalan sesuai target yang telah ditentukan perusahaan sehingga kuantitas kerja yang

Sumber : Database PT. Mimoza Multimedia Tahun 2018

Penjelasan mengenai data absensi di atas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. Mimoza Multimedia Gorontalo sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 270 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan februari hingga mencapai sebanyak 59 kali. Kemudian tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai total 10 orng, alpa 15 orang dan absen sakit sebanyak 74 orang selama 6 bulan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fenomena kedisiplinan pada perusahaan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo masih kurang baik. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin pegawai pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo masih rendah dan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Ketidak disiplin karyawan PT. Mimoza Multimedia Gorontalo yang cenderung meningkat.
2. Belum optimalnya perusahaan dalam pemberian kompensasi
3. Ketidak disiplin kerja karyawan yang rendah yang akibatnya tidak mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan
4. Beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut “Seberapa besarkah pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :”Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mimoza Multimedia Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu dan kualitas karyawan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja karyawan
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan sebenarnya.
2. Dapat memberikan sumbangan berupa konsep bagi perusahaan dalam menentukan, mengarahkan dan menciptakan maksimalisasi karyawan yang berada didalam perusahaan.