

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Handoko (2003) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga

memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan faktor utama untuk memenuhi berbagai kebutuhan tenaga kerja dalam mencukupi kehidupan keluarganya, pembayaran kompensasi hendaknya selalu tepat waktu, dengan mempertimbangkan kebutuhan yang tidak dapat ditunda seperti makan dan kesehatan, maka suatu kewajiban bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawannya.

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak dikalangan karyawan akibat ketidakpuasan yang akan menimbulkan kerawanan ekonomi, maka yang diharapkan dari pemberian kompensasi yaitu dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Dalam sebuah perusahaan, penilaian disiplin kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar disiplin kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian disiplin kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka karena penilaian disiplin kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu Penilaian disiplin kerja karyawan itu sendiri menjadi

dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Disiplin kerja karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti halnya pemberian kompensasi langsung maupun yang tidak langsung, yang demikian hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi dari seorang karyawan.

Maka yang diharapkan dari pemberian kompensasi yaitu dapat memotivasi bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja, harapan lain yang diinginkan dalam pemberian kompensasi yaitu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan serta upaya meningkatkan kesejahteraan, bagi seluruh karyawan Mega Finance Gorontalo.

Mega Finance merupakan perusahaan yang bernaung di bawah CT Corpora, seperti halnya dengan Bank Mega, Trans TV, Trans7 , dan lain-lain. CT Corpora merupakan adalah perusahaan *holding* yang berbasis di Indonesia memegang perusahaan yang aktif di beberapa industri. Kelompok perusahaan ini dibagi menjadi tiga bisnis utama, yaitu dalam bidang keuangan & pembiayaan, media, gaya hidup & hiburan serta sumber daya alam Tata tertib kehadiran karyawan pada Mega Finance Gorontalo sebagaimana pada umumnya berlaku di perusahaan-perusahaan lainnya, antara lain adalah:

- Tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran yang merugikan perusahaan
- Melaporkan jika ada indikasi yang merugikan perusahaan
- Melaksanakan pekerjaan dengan jujur, baik dan benar
- Bertanggung jawab atas setiap keputusan
- Wajib hadir tepat waktu (pukul 08.00 sd 16.35 WITA)
- Mengenakan pakaian yang rapi sesuai ketentuan perusahaan
- Wajib tunjuk dan patuh atas setiap pengambilan keputusan perusahaan
- Setiap karyawan sudah harus siap di tempat kerjanya 10 (sepuluh) menit sebelum dimulainya jam kerja.
- Setiap karyawan wajib hadir dan bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan jadwal kerjanya.
- Karyawan, selain yang dikecualikan oleh Direktur, sebelum dan sesudah melakukan kerja wajib melakukan absensi (Pencatatan manual/mesin absensi/*finger print* yang disediakan oleh perusahaan).

Berdasarkan tata tertib diatas maka inilah tupoksi dari setiap bidang-bidang ada pada perusahaan Mega Finance Gorontalo

1. Kepala cabang : Keputusan tertinggi di dalam organisasi perusahaan cabang
2. Admin head (Kepala Admin) : Mengontrol bawahan (admin) agar proses administrasi berjalan baik dan benar
3. ASV (Analisis Supervisor) : Mengontrol bawahan (credit marketing officer/CMO) agar melakukan proses analisa dan survey dengan baik dan benar

4. CSV(Collection Supervisor) : Melakukan control kepada bawahan (kolektor) agar proses penagihan kredit berjalan kredit berjalan dengan baik dan benar
5. Admin : Melakukan proses administrasi kredit nasabah berjalan dengan baik
6. CMO (Credit Marketing Officer) : Melakukan akuisisi berjalan dengan baik dan benar sesuai standar operasional perusahaan
7. Kolektor : Melakukan proses penagihan dengan baik dan benar
8. Sales : Mencari Order (Nasabah).

Selain itu besarnya kompensasi langsung yang diterima oleh Kepala Cabang sebesar Rp. 5.000.000,- Kemudian Supervisor sebesar Rp. 2.800.000,- dan Non supervisor sebesar Rp. 2.300.000,-

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan pada bulan November 2018 di Mega Finance, peneliti mengamati bahwa tingkat capaian disiplin seperti tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan yang begitu signifikan di 4 bulan terakhir, berikut adalah tabel absen kehadiran karyawan pada 4 bulan terakhir:

Tabel 1.1
Absen Karyawan Yang ada pada Mega Finance Periode empat bulan Terakhir Tahun 2018-2019 di Mega Finance Gorontalo

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Ket.	Jumlah Absen	Persentase(%)
November	36 Karyawan	114	8	4	1	18	30	83,3
Desember	36 Karyawan	120	6	5	1	13	24	66,7
Januari	36 Karyawan	128	7	5	1	3	16	44,4
Februari	36 Karyawan	119	5	5	-	15	25	69,4

Sumber data : Data primer Mega Finance tahun 2018-2019

Berdasarkan tabel diatas bahwa masih banyak karyawan yang kurang memanfaatkan waktunya dengan baik. Hal tersebut berdasarkan daftar hadir karyawan selama 4 bulan terakhir pada tahun 2018-2019, yaitu pada bulan November karyawan yang izin sebanyak 8 orang, karyawan yang sakit 4 orang, karyawan yang cuti 1 orang dan tanpa keterangan ada 18 orang. Pada bulan Desember karyawan yang izin sebanyak 6 orang, karyawan yang sakit 5 orang, karyawan yang cuti 1 orang dan tanpa keterangan ada 13 orang. Pada bulan Januari karyawan yang izin sebanyak 7 orang, karyawan yang sakit 5 orang, karyawan yang cuti 1 orang dan tanpa keterangan ada 3 orang.

Pada bulan Februari karyawan yang izin sebanyak 5 orang, karyawan yang sakit 5 orang dan tanpa keterangan ada 15 orang. Pada tabel diatas terhitung dari bulan November 2018 s/d Februari 2019, dimana terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada Mega Finance Gorontalo mengalami fluktuasi yang cukup besar disetiap bulannya. Hal itu dapat dilihat pada kolom persentase (%) dimana pada setiap bulannya karyawan yang absen semakin bertambah. Kemudian hal lain yang mempengaruhi adalah kurangnya kreativitas karyawan dalam melaksanakan tujuan (pekerjaan) yang diberikan, dan kurangnya ketegasan dari pimpinan kepada para karyawannya misalnya dalam hal ketidakhadiran karyawan minimal jika karyawan yang izin, sakit dan cuti harus memiliki informasi yang benar dan jelas apa keterangannya. Tetapi sampai sekarang ini walaupun masih banyak juga karyawan yang absen pihak pimpinan belum begitu tegas dalam memberikan sanksi dan ketegasan.

Dari permasalahan tingkat kehadiran diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan saat ini belum dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien karena masih kurangnya upaya karyawan dalam hal kehadiran. Khususnya peningkatan profesionalisme karyawan sehingga menyebabkan disiplin kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis menyusun tugas akhir dengan mengambil judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Mega Finance Gorontalo*".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Kurangnya ketertiban waktu karyawan seperti tidak datang tepat pada waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya kesadaran atas ketidakhadiran yang tanpa keterangan di Mega Finance Gorontalo.
3. Kurangnya sanksi dan ketegasan pimpinan terhadap para karyawan di Mega Finance Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah : Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja di Mega Finance Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja di Mega Finance Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia Khususnya Kompensasi Dan Disiplin Kerja. Di samping itu penulis diharapkan mengetahui masalah yang dihadapi oleh Organisasi khususnya di bidang SDM dengan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam Disiplin Kerja serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh Perusahaan khususnya Mega Finance Gorontalo terutama dalam hal terkait Pemberian Kompensasi di masa yang akan datang.
- b. Bagi Pembaca, diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam memahami ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan.