

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan dan produksi. Ricardianto (2018:15) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Maka dari itu semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan Ansory dan Indrasari (2018:36) mengatakan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan

wewenang, apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

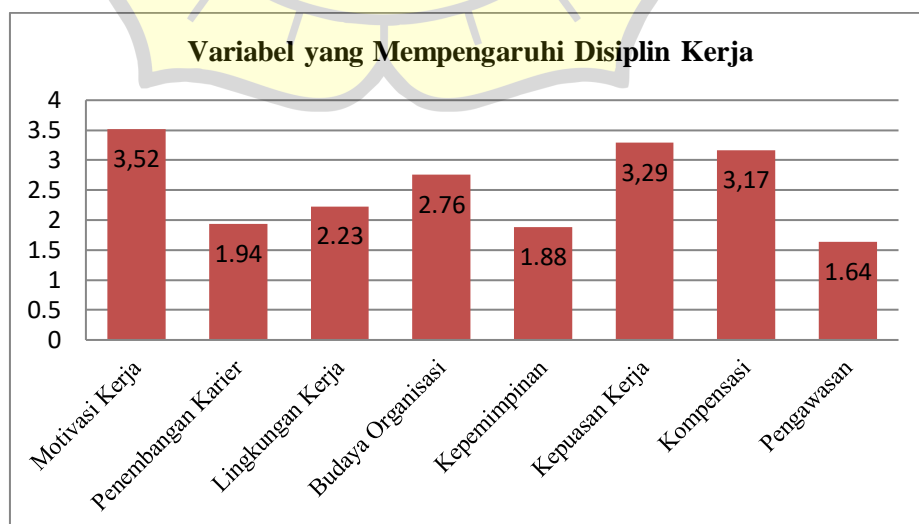
Namun sebagian besar perusahaan pasti ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Seperti halnya pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera. Berdasarkan hasil wawancara dengan Departemen Human Capital PT. Kehamilan Sehat Sejahtera terdapat penurunan disiplin kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera. Dapat dilihat melalui data absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir di 2021 dan dijelaskan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera
Bagian Administrasi
Periode Tahun 2021

| Bulan | Sakit | Izin | Alfa | Terlambat | Cuti |
|--------------|--------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
| Januari | 4 | 1 | - | 9 | 3 |
| Februari | 3 | 1 | - | 11 | 4 |
| Maret | 6 | 2 | - | 11 | 2 |
| April | 5 | 3 | - | 12 | 5 |
| Mei | 3 | 3 | 1 | 16 | 4 |
| Juni | 4 | 4 | 1 | 15 | 3 |
| Juli | 7 | 2 | 1 | 16 | 4 |
| Agustus | 5 | 2 | 2 | 10 | 6 |
| September | 9 | 1 | - | 13 | 6 |
| Oktober | 5 | 1 | 3 | 21 | 5 |
| November | 9 | 4 | 3 | 11 | 7 |
| Desember | 8 | 5 | 4 | 19 | 6 |

Sumber : Human Capital PT. Kehamilan Sehat Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa jumlah absensi karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera setiap bulannya pada tahun 2021 mengalami kenaikan dan jumlah karyawan yang paling banyak terlambat terjadi pada bulan Desember 2021 sebanyak 35 karyawan dalam satu bulan. Menurut Departemen Human Capital pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera menyebutkan bahwa penyebab karyawan banyak yang terlambat diakibatkan dengan sistem absensi yang dilakukan secara online menggunakan aplikasi, jadi para karyawan banyak terlambat karena mereka kurangnya motivasi untuk membagi waktu dengan baik. Perlu diketahui juga apa faktor lain yang mempengaruhi karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera sering mengalami keterlambatan, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 16 karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Berikut presentase variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja pada karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

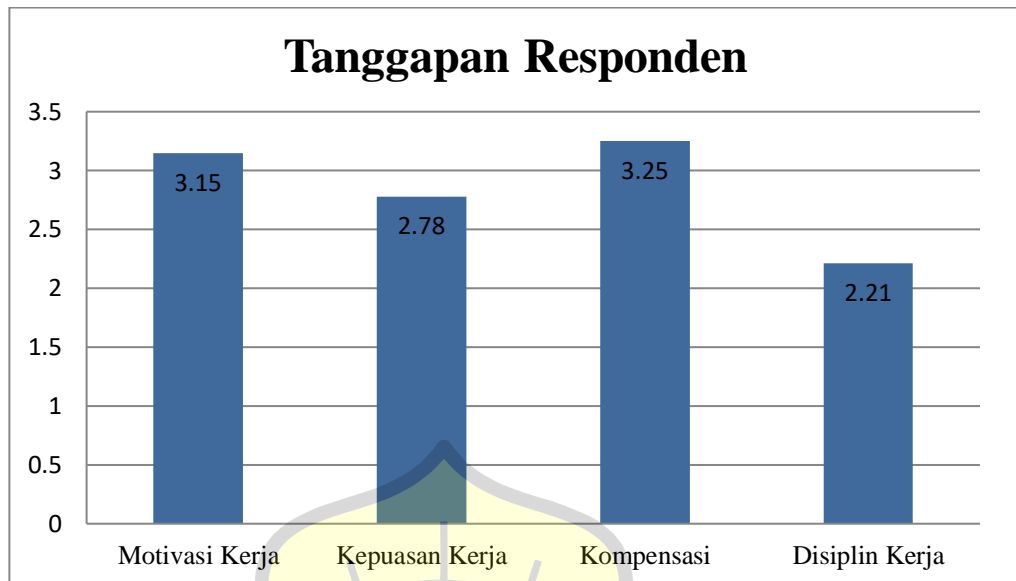
Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisisioner kepada 16 karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera mengenai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,52 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, variabel pengembangan karier memiliki nilai rata-rata 1,94 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 2,23 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang cukup rendah, variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 2,76 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang cukup tinggi, variabel kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 1,88 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah, variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,29 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 3,17 yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat tinggi, dan variabel pengawasan memiliki nilai rata-rata 1,64 yang artinya variabel tersebut sangat rendah.

Dengan demikian variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi adalah variabel yang sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera. Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:154) merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara

internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dan Hasibuan Malayu (2016:117) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuisioner kepada 16 karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera sebagai data observasi awal mengenai dimensi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran pra kuisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1.2

Grafik tanggapan responden Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 3,15 yang artinya tinggi, ini berarti bahwa karyawan di PT. Kehamilan Sehat Sejahtera memiliki motivasi yang baik. Untuk interpretasi nilai kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,78 yang artinya puas, ini berarti karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera merasa puas dengan apa yang diberikan. Sedangkan untuk nilai interpretasi kompensasi rata-rata sebesar 3,25 yang artinya sangat baik, ini berarti kompensasi yang perusahaan berikan pada karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera sangat sesuai. Dan untuk nilai interpretasi disiplin kerja rata-rata sebesar 2,21 yang artinya rendah, ini berarti bahwa karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera belum sepenuhnya mengikuti aturan perusahaan.

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Mulyanto dan Lenny C. Nawangsari (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera cukup baik dan disiplin kerja sangat rendah.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera cukup rendah dan disiplin kerja sangat rendah.
3. Tingkat kompensasi karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera sangat baik dan disiplin kerja sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian in perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh

karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kehamilan Sehat Sejahtera pada bagian administrasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yan dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yan sudah ditetapkan, tujuan penelitian dan diadakannya penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja” adalah sebgai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan untuk menaikkan tingkat Disiplin Kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat, dan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kehamilan Sehat Sejahtera. Serta menjadi refrensi dalam menentukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya.

