

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat diperlukan didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi agar aktivitas manajemen itu berja bln dengan baik sehingga pengelolaan perusahaan dapat dilakukan secara optimal. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik juga hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia nya maka akan semakin rendah pula pencapaian yang dihasilkan.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat kepuasan kedisiplinan kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan berbagai faktor seperti masalah mengenai kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Yudianto, (2018:217), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka. Oleh karna itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam

manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) mengatakan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Sedangkan Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. 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. Salah satu aspek yang mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal.

Namun sebagian besar perusahaan pasti ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Seperti halnya pada PT. Kawasan Berikat Nusantara. Berdasarkan hasil wawancara dengan Departemen Human Capital PT. Kawasan Berikat Nusantara terdapat penurunan disiplin kerja pada PT. Kawasan Berikat Nusantara. Dapat dilihat melalui data absensi karyawan dalam 1 tahun terakhir di 2020, 2021, 2022 dan dijelaskan pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1Data Absensi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara

Keterangan	2020	2021	2022
Terlambat	12	15	22
Alfa	5	8	9

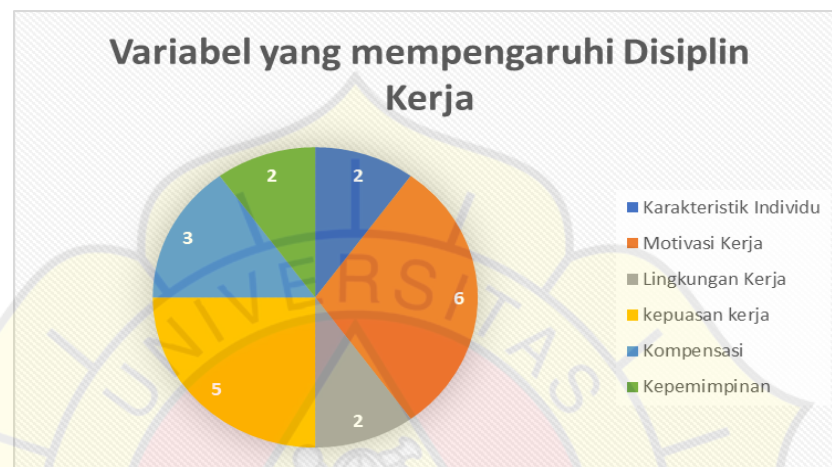
Sumber: HRD PT. Kawasan Berikat Nusantara

Berdasarkan Tabel 1.1 Dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 100 karyawan keterlambatan karyawan meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 25% dari tahun 2021 ke tahun 2022 sebesar 47% hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara.

Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja menurut Nitisemo (2019:67), kedisiplinan merupakan hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja, menurut Sembiring (2020:35), bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan *pra-survey* dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja di PT. Kawasan

Berikat Nusantara dengan variabel berupa stres kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

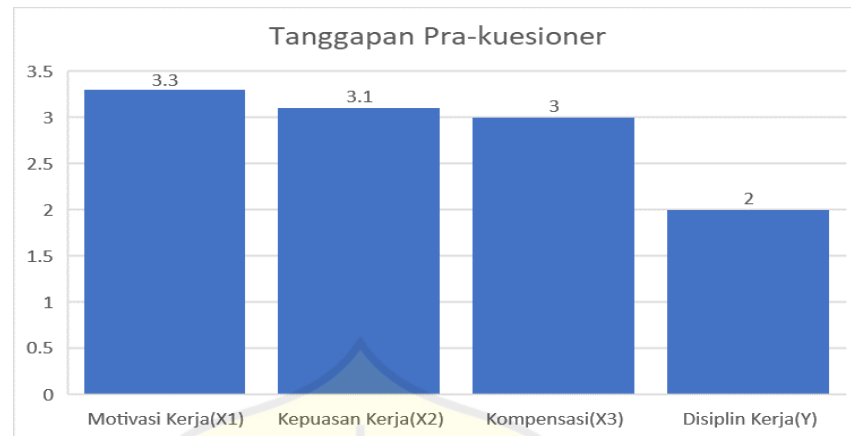


Sumber :Data diolah penulis, tahun 2023

Gambar 1. 1 Variabel pengaruh disiplin kerja

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisiner terhadap 20 orang sebagai peneliti awal.

Berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap 20 orang karyawan sebagai responden yang di jelaskan pada Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1. 2Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 dapat penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi 3.4, maka nilai motivasi kerja rata-rata 3.3 artinya sangat tinggi. Selanjutnya nilai kepuasan kerja rata-rata 3.1, artinya responden setuju bahwa kepuasan kerja tinggi, nilai kompensasi rata-rata 3.0 artinya responden setuju bahwa kompensasi tinggi, dan nilai disiplin kerja rata-rata 2.0 yang artinya disiplin kerja pada karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara rendah. Hal kecil dapat dipengaruhi pada terdapat Gap antara x_1 , x_2 , x_3 dan y di P5

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Maka penulis akan menetapkan penelitian judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kawasan Berikat Nusantara”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang tinggi tetapi disiplin kerja karyawan PT.

Kawasan Berikat Nusantara rendah.

2. Kepuasan kerja yang tinggi tetapi disiplin kerja karyawan PT.

Kawasan Berikat Nusantara rendah.

3. Kompensasi kerja tinggi tetapi disiplin kerja karyawan PT.

Kawasan Berikat Nusantara rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh kerana variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Kawasan Berikat Nusantara.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka didalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. kawasan Berikat Nusantara?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. kawasan Berikat Nusantara?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. kawasan Berikat Nusantara?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara?
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara?
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Aspek teoritis

- a. Penulisan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja.
- b. Dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikirin dan masukan kepada perusahaan mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja.

b. Bagi Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja.