

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundumnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia juga salah satu alat penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan dan dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Menurut Prasadja (2018:15) menyatakan 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. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu

memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan menaati segala peraturan dan ketentuan - ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan lebih selesai lebih cepat dan baik. 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 adalah masalah kedisiplinan.

Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Maka

dari itu, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab atas penurunan kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan. Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

Selanjutnya, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Terlepas dari kepemimpinan dan kompensasi, motivasi juga diperlukan karyawan untuk memberikan dorongan dan semangat terhadap karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciplakan kegairahan kerja seseorang

agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sejalan dengan Hafidzi, et al. (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Perusahaan seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, masalah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang aktif dan kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan kedisiplinan kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai dan memenuhi target perusahaan.

PT Anugrah Tiga Berlian merupakan perusahaan yang menyediakan produk berbagai macam alat kesehatan impor maupun ekspor. PT Anugrah Tiga Berlian salah satu perusahaan yang memiliki 4 toko alat kesehatan yaitu Arga Medical, Amora Medical, Pualam Medical dan Permata Medical dan selain alat kesehatan juga ada 4 toko apotik yaitu Apotik Tiga Berlian, Apotik Mawar, Apotek Purnama, dan Apotek Zamrud yang tersebar di Pasar Pramuka. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi

subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten, dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian terpenting dalam peningkatan kinerja para karyawannya. Pada PT. Anugrah Tiga Berlian pemimpin yang sebelumnya kurang aktif dalam bekerja sehingga karyawan sulit untuk berkontribusi langsung dengan atasan, penurunan semangat kerja berakibat tidak tercapainya target-target perusahaan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan hasil wawancara dengan HRD PT. Anugrah Tiga Berlian yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari jam masuk kerja kantor yaitu beberapa karyawan yang melanggarnya dengan datang ke kantor melebihi jam masuk kerja atau terlambat dan ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat dikantor padahal jam kerja masih berlangsung tanpa izin.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Anugrah Tiga Berlian dapat dijelaskan kondisi disiplin kerja pada absensi karyawan tahun 2019 - 2021 pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

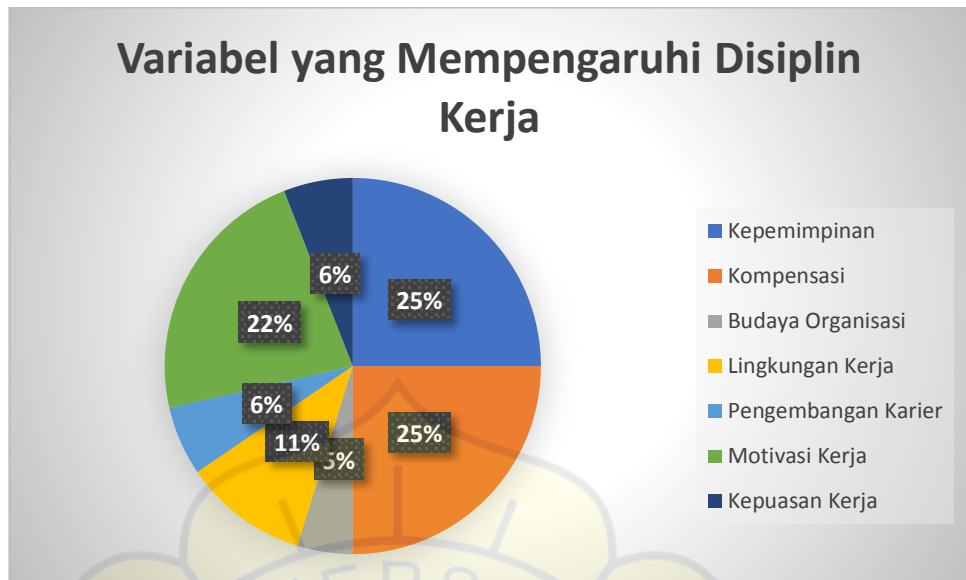
**Data Absensi Karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian Tahun 2019-2021**

Status Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Telat	2	5	12
Izin	15	32	44
Alpa	2	5	6

Sumber : Personalia HRD PT. Anugrah Tiga Berlian

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 terdapat 2 karyawan yang telat masuk kerja, 15 karyawan yang izin dan 2 karyawan yang alpa. Untuk tahun 2020 terdapat terdapat 5 karyawan yang telat masuk kerja, 32 karyawan yang izin, dan 5 karyawan yang alpa. Selanjutnya tahun 2021 terdapat 12 karyawan yang telat masuk kerja, 44 karyawan yang izin dan 6 karyawan yang alpa. Menurut HRD PT. Anugrah Tiga Berlian masalah yang terjadi di kantor saat ini yaitu masih ada beberapa karyawan yang saat jam masuk kerja kantor datang terlambat, dan beberapa karyawan sering kali izin mendadak saat jam kerja berlangsung dan meninggalkan beberapa pekerjaan, selain itu ada hal lain yang ditemukan adanya karyawan yang tidak terlihat dikantor padahal jam kerja sedang berlangsung.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Belian dengan variabel berupa kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Kuesioner pra survey diisi oleh 21 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :

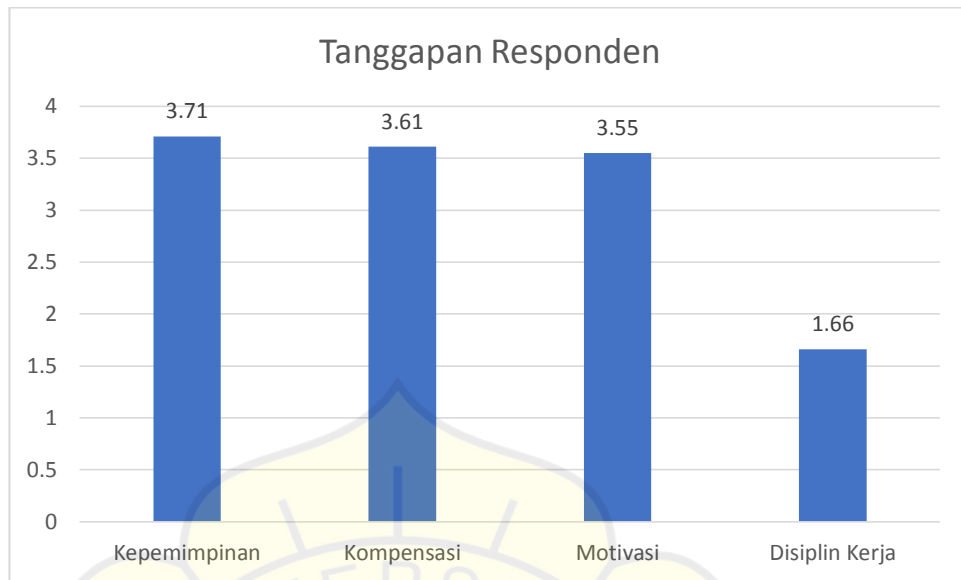


Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1.1**  
**Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner kepada 21 karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian mengenai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi adalah yang mempengaruhi variabel disiplin kerja.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 21 karyawan sebagai penelitian awal, berikut adalah tanggapan dari karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian mengenai pengukuran disiplin kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap 21 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1.2**

**Tanggapan Responden Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.3 maka interpretasi nilai kepemimpinan rata-rata 3,71 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kepemimpinan sudah sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai kompensasi rata-rata 3,61 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi kompensasi sudah sangat baik, lalu ada interpretasi nilai motivasi rata-rata sebesar 3,55 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi sudah sangat baik, dan kemudian interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 1,66 yang artinya disiplin kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan,



kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian”**.

## **1.2. Identifikasi, Pembahasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan judul tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada :

1. Analisis data penelitian di fokuskan pada karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian. Pada periode tahun 2019-2022.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Dalam melakukan suatu penelitian, pembatasan masalah perlu dilakukan agar pembahasan tidak melebar dan dapat terfokuskan pada tujuan penelitian. Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian dalam kaitannya dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepemimpinan,

kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sebagai berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Anugrah Tiga Berlian.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambahkan pengalaman dan pengetahuan tentang kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Anugrah Tiga Berlian. Selain itu penelitian ini sebagai sarana, juga sebagai referensi untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah diperoleh semasa perkuliahan