

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson dalam Robbins, (2015:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang didalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, diperlukan unit-unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga kerja dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dengan para tenaga kerja dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan. Pekerja merupakan aset perusahaan yang harus

dikembangkan ke arah perubahan yang lebih baik sesuai tuntutan teknologi dan pasar yang terus bergerak pesat. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memiliki tenaga kerja yang bisa mengikuti perkembangan jaman dengan mendapatkan pengetahuan tentang teknologi yang terbaru serta mengetahui keadaan pasar yang terus berubah.

Hal ini dapat terlaksana dengan baik jika para tenaga kerja dapat bersikap dan bertindak sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu sudah menjadi tugas bagi pihak manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara seperti pemberian pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, lingkungan kerja yang baik dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para karyawan bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama.

PT Kino Indonesia Tbk (Kino) berawal dari sebuah perusahaan distribusi kecil bernama PT Dutalestari Sentratama (DLS) yang didirikan pada 1991. Memanfaatkan peluang yang ada saat itu, pengembangan usaha dilakukan DLS dengan mendirikan PT Kino Sentra Industrindo (KSI), sebuah perusahaan produksi makanan ringan pada 1997. KSI memfokuskan diri pada aneka produk makanan ringan seperti permen, snack, dan cokelat, serta

minuman berperisa dalam bentuk serbuk yang hingga kini dijual di pasar Indonesia maupun mancanegara. Produk pertama yang diluncurkan oleh KSI adalah "Kino Candy".

Melihat keberhasilan pencapaian sebelumnya, pada 1999, Perseroan mendirikan PT Kinocare Era Kosmetindo sebagai produsen aneka produk perawatan tubuh untuk semua gender dan usia. Pada 2014, PT Kinocare Era Kosmetindo berganti nama menjadi PT Kino Indonesia. Produk pertama yang diluncurkan adalah pembersih muka 2 in 1 "Ovale", disusul dengan produk vitamin rambut "Ellips", sabun khusus daerah kewanitaan "Resik-V", dan parfum dalam bentuk gel "Eskulin". Produk-produk tersebut berhasil mendapatkan respons positif dari pasar Indonesia sehingga berdampak signifikan pada pertumbuhan usaha Kino.

PT. Kinocare Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa haruslah bisa menjawab akan tuntutan dan kemauan masyarakat akan produk maupun jasa yang ditawarkan kepada para konsumen. Dengan semakin meningkatnya jumlah pelanggan, perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin para karyawannya, sehingga pekerjaan menjadi lebih bisa efektif dan efisien. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyatakan seluruh Provinsi di Indonesia telah menetapkan upah minimum Provinsi atau UMP 2017 (www.liputan6.com). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa

karyawan, terdapat permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati. Sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk disiplin dalam bekerja, karyawan hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1
Pra Survey Kompensasi PT. Kinocare

NO	PERTANYAAN	SETUJU	TIDAK
1	Menerima upah atau gaji yang sesuai	10 77,7%	5 33,3%
2	Mendapatkan insentif yang sesuai	4 26,7%	11 73,3%
3	Mendapatkan tunjangan yang sesuai	5 33,3%	10 66,7%
4.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	6 40%	9 60%

Sumber : Pra Survei PT. Kinocare, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui permasalahan kompensasi, dimana 77,3% responden menyatakan tidak mendapatkan insentif yang sesuai, 66,7% responden menyatakan tidak mendapatkan tunjangan yang sesuai. Kemudian 60% responden tidak merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan disiplin para karyawan. Untuk mendapatkan hasil kerja

optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para karyawan untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut, Pada Tabel berikut dapat dilihat hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 2
Hasil Pra Survei Gaya Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak
1.	Pemimpinan mau mendengarkan karyawan dengan penuh perhatian	6 40%	9 60%
2.	Pemimpin selalu berusaha memahami karyawan dan mampu berempati dengan bawahan	5 33,3%	10 66,7%
3.	Pemimpin dapat melihat situasi dari posisi yang seimbang	6 40%	9 60%
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	6 40%	9 60%
5	Pemimpin memberikan informasi tentang pekerjaan cukup jelas dan bisa dimengerti	5 33,3%	10 66,7%

Sumber : Pra Survei PT. Kinocare, 2023

Tabel diatas menunjukkan kondisi gaya kepemimpinan di PT. Kinocare, 60% responden menyatakan pemimpin tidak mendengarkan karyawan , 66,7% responden menyatakan pemimpin tidak berusaha memahami karyawan dan tidak berempati, 60% responden menyatakan pemimpin tidak melihat dari situasi dan posisi yang seimbang, kemudian 60% responden menyatakan pimpinan ditempat

bekerja tidak memberikan solusi terkait masalah pekerjaan, dan 66,7% responden menyatakan pimpinan tidak memberikan informasi yang jelas tentang pekerjaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan mengenai masalah lingkungan kerja di PT. Kinocare :

Tabel 3
Hasil Pra Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak
1.	Lampu ruangan tempat bekerja cukup terang	5 33,3%	10 66,7%
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	6 40%	9 60%
3.	Saya bersemangat bekerja dalam ruang kerja yang bersih	7 46,7%	8 53,3%
4	Warna ruangan kerja cerah	6 40%	9 60%
5	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	5 33,3%	10 66,7%
6	Saya bekerja sesuai waktu kerja	7 46,7%	8 53,3%
7	Hubungan antara pimpinan dan bawahan baik	6 40%	9 60%
8	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.	7 46,7%	8 53,3%

Sumber : Pra Survei PT. Kinocare, 2023

Tabel diatas menunjukkan kondisi lingkungan kerja di PT. Kinocare, 66,7% responden menyatakan ruang kerja kurang nyaman , 60% responden menyatakan tidak memiliki tempat kerja yang

kondusif, dan 53,3% responden menyatakan tidak bersemangat bekerja karena ruangan kerja yang tidak bersih.

Peneliti melakukan pra survey mengenai disiplin karyawan di PT. Kinocare kepada beberapa karyawan, Hasil observasi langsung melalui survei kecil kepada beberapa karyawan sebagai berikut :

Tabel 4
Pra survey Disiplin Kerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak
1.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan	7 46,7%	8 53,3%
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	6 40%	9 60%
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	7 46,7%	8 53,3%
4	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	6 40%	9 60%

Sumber: Pra Survei PT. Kinocare, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat tingkat ke disiplin karyawan kurang baik. 53,3 % responden tidak mematuhi peraturan perusahaan, 60% responden tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan, 53,3% responden tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan 60% responden tidak menghargai waktu dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kinerja karyawan.
2. Tunjangan yang tidak sesuai.
3. Insentif yang tidak sesuai.
4. Pemimpin kurang empati terhadap karyawan
5. Pemimpin tidak melihat dari situasi posisi yang seimbang
6. Pemimpin tidak mendengarkan keluhan karyawan
7. Lingkungan kerja yang kurang bersih.
8. Lingkungan kerja tidak kondusif
9. Karyawan tidak disiplin dalam bekerja
10. Karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja

C. Batasan Masalah

Dalam setiap penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan agar memberikan ruang lingkup yang jelas sehingga hasil yang diperoleh mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada masalah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
4. Apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama masalah pada Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Universitas Bina Niaga Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh Perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan pengambilan keputusan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam rangka meningkatkan Disiplin Kerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu Manajemen

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian proposal ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti Kompensasi, gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.