BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era saat ini, semua sendi kehidupan dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan dunia modern yang dinamis, keadaan yang terus berkembang dan selalu menuntut para pelakunya untuk terus mengikutinya dengan cara melakukan inovasi dan perbaikan kualitas hidup merupakan gambaran yang dirasakan oleh hampir semua masyarakat, termasuk juga para pelaku industri yang juga harus mengikuti pola modernisasi saat ini.

Revolusi industri yang terus berkembang sekarang telah memasuki era revolusi industri 4.0 merupakan salah satu tanda bahwa dunia industri juga ikut mengikuti perkembangan zaman yang ada saat ini, yang mana dengan adanya revolusi industri 4.0 ini membuat industrialisasi semakin berkembang dan menuntut semua pelakunya untuk terus memperbaiki kualitasnya agar dapat bersaing, sebab dengan era industri yang ada saat ini persaingan antar pelaku bisnis tidak lagi terikat pada wilayah asal bisnis itu berasal saja. Salah satu hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas adalah dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam unit bisnis tersebut.

Salah satu komponen paling vital dalam Sumber Daya Manusia bagi suatu perusahaan adalah karyawan. Dalam setiap perusahaan, karyawan

memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, karyawan merupakan penggerak dan pelaksana utama dalam menjalankan strategi yang sudah disusun, berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan.

Salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan pemberdayaan guna dapat menghasilkan para karyawan yang berkualiatas adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja membuat para karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tidak berlaku sembarangan dan seenaknya sendiri, sehingga bisa disimpulkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk bisa mengatur para karyawannya, dan jika para karyawannya sulit untuk diatur tentu akan akan sulit bagi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas agar dapat bersaing dengan para kompetitornya.

PT. Sheleter Nusantara juga menyadari akan pentingnya hal tersebut. Perusahaan yang bergerak dalam bidang outsourcing penyedia jasa keamanan ini, selalu mengedepankan pendidikan disiplin dalam prosesya melakukan pelatihan bagi para tenaga outsourcing yang nantinya akan disebar ke berbagai perusahaan pelanggan mereka yang membutuhkan bantuan dalam bidang keamanan (satpam).

Ditengah kesuksesan PT. Shelter Nusantara memperoleh kepercayaan dari para pelanggannya sebab bisa memberikan tenaga outsourcing yang berkualitas, ternyata masih terdapat permasalahan di dalam organisasinya. PT. Shelter Nusantara dihadapkan masalah tentang kedisiplinan, yang disebabkan tingginya angka keterlambatan para karyawan selama tiga tahun terakhir. Secara rinci rekap absensi termasuk juga jumlah keterlambatan karyawan PT. Shelter Nusantara umtuk datang ke kantor dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan Indirect PT. Shelter Nusantara Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Prosentase Karyawan Yang Terlambat
2018	1040	198	115	0	1575	424	40,7 %
2019	1304	117	122	0	1242	437	33,51 %
2020	1302	115	10	0	658	256	19, 66 %

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat masalah yang sama yang selalu dihadapi oleh PT. Shelter Nusantara dari tahun 2018-2020. Meskipun dari data ini juga bisa dilihat bahwa tidak ada satu pun karyawan yang sengaja mangkir atau tidak masuk tanpa keterangan selama tiga tahun terakhir, tetap saja karyawan yang sering terlambat tidak bisa dibiarkan begitu saja.

Sebenarnya dari data di atas dapat dilihat bahwa terjadi kecenderungan peningkatan angka kedisiplin yang dapat dilihat dari tidak adanya karyawan yang alfa serta angka keterlambatan yang semakin menurun dari tahun ke tahun.

Secara khusus bahkan terjadi penurunan angka keterlambatan yang sangat signifikan yang ada di tahun 2020, hal ini disebabkan antara bulan April 2020 dan Mei 2020 tingkat keterlambatan sudah cukup rendah, karena memang pada bulan ini pandemi sudah mulai serius melanda Indonesia sehingga PT. Sheleter Nusantara memutuskan untuk menerapkan sistem WFH (*work from home*) bagi sebagian besar karyawannya. Akan tetapi ketika sudah mulai masuk ke bulan Juni 2020 yang mana perusahaan sudah mulai melakukan transisi di masa *new normal* yang mana jam kerja dirubah, yang awalnya jam 08.00 – 17.00 dirubah menjadi jam 09.00 – 16.00, ternyata didapati angka kasus keterlambatan karyawan meningkat sangat tinggi. Selain angka keterlambatan karyawan ke perusahaan yang tinggi, di PT. Shelter Nusantara juga dijumpai beberapa karyawan masih sering termbat kembali ke tempat kerja setelah jam makan siang, padahal sudah dijelaskan bahwa karyawan memiliki jam istirahat untuk makan siang antara pukul 12.00 – 13.00.

Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik. Tentu hal ini akan menimbulkan masalah pada proses perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya, hal ini disebabkan karena timbulnya ketidakstabilan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran dan kesediaan dari karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan. Handoko (2001) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang

yang timbul dengan kesadaran dari dalam dirinya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan akan bekerja dengan baik dan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2014) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja, kerena tak jarang para karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh pemimpinnya saat bekerja. Sebagai contoh jika para pemimpin menginginkan karyawannya datang tepat waktu maka para pemimpin juga harus bisa datang tepat waktu, jika para pemimpin menginginkan para karyawannya bisa memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin, maka para pemimpin juga harus bisa memanfaatkan waktu semaksimal mungkin.

Seorang pemimpin sangatlah berpengaruh dalam sebuah organisasi. Yang mana para pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Ketika pemimpin bisa mempengaruhi dan mengarahkan para bawahannya untuk bisa bekerja dengan optimal maka otomatis tujuan perusahaan akan tercapai. menurut Edison, dkk (2018 : 87) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Hal ini akan dengan mudah tercapai apabila para pemimpin bisa membangun komunikasi yang baik

dengan para karyawannya. Yang artinya pemimpin harus bisa menyesuaikan situasi dan kondisi para karyawannya, ketika karyawan melakukan hal yang baik maka pemimpin harus bisa mengapresiasi kinerja karyawannya, dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan melakukan kesalahan termasuk tidak mengikuti aturan disiplin di perusahaan yang tentu saja hal itu akan berdampak pada penurunan kinerja dan terhambatnya proses perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pemimpin harus tegas dalam menjalankan peraturan dan memberikan sanksi agar kejadian tersebut tidak berulang dan bisa memberikan efek jerah kepada karyawan. Sebab jika dilihat dari Tabel 1.1 ada kecenderungan beberapa karyawan di PT. Shelter Nusantara yang terkesan meremehkan, ada yang bahkan dalam 1 bulan terlambat lebih dari 1 kali, lantas kemudian para pemimpin di PT. Shelter Nusantara melakukan pemanggilan di bulan selanjutnya untuk memberikan peringatan tegas dan nasehat agar tidak mengulanginya di bulan-bulan selanjutnya, akan tetapi karyawan tersebut pun mengulanginya kembali antara 2 atau 3 bulan setelah pemanggilan.

Tak hanya dengan kepemimpinan saja, disiplin kerja juga bisa tercipta apabila dalam organisasi tersebut memiliki sistem yang baik dalam memberikan kompensasi terhadap para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, uang makan, uang transport, dan lain-lain, sedanngkan kompensasi non finansial dapat berupa fasilitas penunjang untuk menyelesaikan pekerjaan, pujian, penghargaan, dan masih banyak lagi contoh kompensasi non finansial yang lain. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka akan timbul

kesemangatan dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang mana hal ini akan mendorong para karyawan untuk melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan apa yang sudah perusahaan tetapkan, termasuk salah satu bentuk nyatanya adalah mereka akan datang tepat waktu dan mematuhi peraturan yang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Saraswati (2014), menyatakan ada dua hal yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, dan kepuasan tersebut akan memicu para karyawan untuk meningkatkan semangat serta motivasinya dalam melakukan pekerjaan, sehingga mereka bisa melaksanakan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan bahkan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Sebab adanya pandemi covid-19 yang melanda Indonesia saat ini, membuat banyak perusahaan yang terpaksa melakukan berbagai penyesuaian pada bagian keuangan mereka agar kondisi keuangan perusahaan tetap stabil di tengah masa pandemi yang sedang berlangsung saat ini. Salah satu hal yang sering dilakukan dalam usaha melakukan penyesuaian pada bagian keuangan perusahaan guna menciptakan kestabilan perusahaan adalah dengan cara memangkas gaji yang seharusnya didapat karyawan, atau bahkan tak jarang perusahaan tidak cukup mengurangi gaji para karyawannya saja namun juga harus terpaksa mengurangi jumlah karyawannya pula.

Hal ini juga yang dilakukan oleh PT. Shelter Nusantara, mereka dengan terpaksa harus mengurangi gaji karyawan mereka agar kondisi keuangan perusahaan tetap stabil. Meskipun tujuan pengurangan gaji ini sama-sama diketahui dengan maksud untuk membuat kestabilan keuangan di dalam internal perusahaan agar perusahaan bisa terus bertahan, namun ternyata harus diakui hal ini membuat kesemangatan karyawan terhadap melakukan pekerjaannnya berkurang, sehingga berdampak pada kedisiplinan karyawan dalam menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, sebagai contoh mereka terlambat datang ke perusahaan, hal ini terlihat dari data yang ada dalam Tabel 1.1 yang mana angka kasus keterlambatan di PT. Shelter Nusantara cenderung meningkat ketika ada para pemimpin PT. Shelter Nusantara memutuskan beberapa kebijakan terkait pemberian kompensasi agar perusahaan tetap bisa bertahan di tengah situasi sulit saat saat pandemi covid-19 mulai masuk ke Indonesia, antara lain : gaji karyawan dikurangi menjadi 80% dengan durasi jam kerja antara 5-6 jam sehari; kemudian PT. Shelter Nusantara juga mengurangi gaji beberapa karyawannya menjadi 70% dengan sistem kerja panggilan apabila diperlukan saja, biasanya sehari masuk kerja, kemudian hari selanjutnya libur, dst; PT. Shelter Nusantara juga memberikan gaji sebesar 50% bagi karyawan yang diharuskan tidak masuk sama sekali karena kebijakan pengurangan kapasitas yang harus diterapkan; selain itu PT. Shelter Nusantara juga terpaksa mengeluarkan beberapa karyawannya untuk pengefisiensian dana. Dan kebijakan ini diterapkan oleh PT. Shelter Nusantara semenjak awal pandemi sampai bulan November 2020.

Akan tetapi yang ternyata justru menjadi perhatian adalah ditemukannya fakta bahwa ketika PT. Shelter Nusantara sudah mulai menggaji karyawan secara penuh mulai bulan November 2020, dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang sudah mulai stabil dan jam kerja juga sudah kembali normal sepertia biasanya, ternyata di luar dugaan justru terjadi peningkatan angka keterlambatan karyawan, bahkan berdasarkan tabel 1.1, yang menyebabkan adanya jumlah keterlambatan di tahun 2020 cukup banyak, padahal sebenarnya di tahun ini PT. Shelter Nusantara juga sempat menerapkan kebijakan WFH yang secara tidak langsung akan berdampak pada angka keterlambatan adalah sebab di bulan Desember 2020 terjadi lonjakan angka keterlambatan dengan kasus keterlambatan karyawan sebanyak 81 kali selama satu bulan.

Sebab dirasa kepemimpinan dan kompensasi adalah dua faktor yang penting guna dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, serta uraian data dan observasi dilapangan menunjukan adanya permasalahan tentang disiplin kerja yang sedang dihadapi PT. Shelter Nusantara, maka dalam penelitian kali ini peneliti tertarik mengangkat judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara.

2. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh informasi tentang :

1. Pentingnya kepemimpinan guna menunjang disiplin kerja.

2. Pentingnya bidaya organisasi sebagai penunjanng yang harus dimiliki setiap organisasi dalam membentuk karakter disiplin para karyawannya.

3. Memberikan pemecahan masalah tentang rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yang berada di Indonesia yang akan berpengaruh terhadap efektifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.