

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Globalisasi seperti ini penuh ditandai dengan perkembangan ekonomi yang kompetitif dan penuh resiko. Hal ini membuat pihak Perusahaan untuk lebih jeli dan teliti untuk menumbuh kembangkan potensi yang ada sehingga dapat dijadikan modal untuk menghadapi persaingan yang kompetitif.

Persaingan antar Perusahaan sudah hal yang biasa di dunia Bisnis. Setiap Perusahaan saling berkompetisi untuk posisi Bisnis dengan meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam Perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan kunci Perusahaan untuk mempertahankan posisi Bisnis dengan Manajemen Disiplin Kerja dan Pertumbuhan di masa mendatang. Jika hal tersebut tidak terpenuhi, maka Perusahaan tidak akan mencapai targetnya. Maka dari itu, peran SDM sangat mempengaruhi di Perusahaan.

Karena pentingnya peranan Sumber daya tersebut, pihak Perusahaan melakukan banyak kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga mempunyai kemampuan yang maksimal guna untuk mencapai target perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kebutuhan SDM untuk bekerja secara efektif dan efisien Perusahaan perlu mentargetkan semua tujuan kerja kepada karyawan agar bisa dipenuhi. Kedisiplinan kerja karyawan level tinggi diharapkan meningkat Kinerja karyawan. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah tentang disiplin karyawan, orang yang sukses atau berprestasi biasanya mereka disiplin. Orang yang sehat dan kuat biasanya memiliki disiplin yang baik. Dalam arti tertentu itu memiliki keteraturan. Ciri utama disiplin adalah keteraturan dan ketertiban.

Disiplin adalah perasaan ketaatan pada nilai-nilai diri kepercayaan, termasuk melakukan sesuatu yang bertanggung jawab. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:160), Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb). Oleh karena itu, secara umum dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah salah satu bentuk ketaatan apa yang telah dibuat. Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan Perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi Perusahaan untuk mencapai hasil terbaik.

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku (Indah Puji Hartatik, 2014:183). Jadi seseorang akan bersedia melakukannya untuk mematuhi semua peraturan dan menjalankan tugas baik secara sukarela atau dipaksa oleh Manajer. Maka dari itu, disiplin kerja setiap karyawan perusahaan akan membuat perusahaan untuk maju, karena setiap karyawan yang taat disiplin dalam setiap pekerjaan dapat melakukan tugas di

perusahaan pada tepat waktu. Karyawan akan melaksanakan pekerjaannya pada waktu tertentu.

CV. Bumi Delta Makmur adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Konstruksi. Berdiri pada tahun 2019 di bawah pimpinan Ibu Lailatul Muniroh, CV. Bumi Delta Makmur berlokasi di Sidoarjo Jawa Timur. Sudah memenangkan dan menjalankan banyak proyek ke berbagai Daerah di Jawa Timur.

Saat pra-*survey* yang dilakukan dengan wawancara oleh Ibu Lailatul Muniroh selaku Direktur CV. Bumi Delta Makmur, beliau menjelaskan situasi permasalahan CV. Bumi Delta Makmur terkait dengan karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yaitu karyawan yang kurang disiplin, yang terlihat pada karyawan yang melanggar aturan seperti terlambat masuk kerja. Berikut rekapitulasi data absensi keterlambatan karyawan CV. Bumi Delta Makmur selama Januari 2020-Januari 2021:

Tabel 1.1

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Telat
1.	Januari 2020	32	7
2.	Februari 2020	32	8
3.	Maret 2020	32	14
4.	April 2020	32	9
5.	Mei 2020	32	10
6.	Juni 2020	32	9
7.	Juli 2020	32	12
8.	Agustus 2020	32	10
9.	September 2020	32	7
10.	Oktober 2020	32	7
11.	November 2020	32	14
12.	Desember 2020	32	10
13.	Januari 2021	32	15

Rekapitulasi data keterlambatan CV. Bumi Delta Makmur

Periode Januari 2020-Januari

2021 Sumber: HRD CV. Bumi Delta Makmur,

2021.

Data pada tabel 1.1 menggambarkan bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat hadir diatas pukul 08.00 WIB. Hal itu mengindikasikan pegawai memiliki masalah di disiplin kerja nya. Menurut Sari (2015), dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan tepat waktu, efisien, dan efektif. Keadaan ini bisa dikatakan melanggar disiplin kerja karena karyawan tidak mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh Perusahaan. Selain itu, penyelesaian yang sering terjadi hasilnya tidak berjalan sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan terhadap pekerjaan. Adanya keterlambatan karyawan juga menunjukkan penerapan Budaya Kerja yang kurang baik. Maka dari itu dengan adanya budaya kerja dari setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi maju, karena setiap pegawai yang melakukan disiplin dalam setiap pekerjaannya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada pada perusahaan dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Hubungan dengan keterlambatan juga bisa sebagai fenomena penerapan Budaya Kerja kurang baik.

Gering, dkk. (2011), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Salah satu penyebab pelanggaran budaya kerja juga bisa disebabkan oleh perilaku karyawan. Karyawan cenderung melanggar budaya kerja karena peluang ini tersedia. Namun harus diingat bahwa karakter setiap karyawan berbeda. Artinya jika karakter karyawan tidak suka melanggar, maka ia sering tidak melanggar aturan, tetapi ketika karyawan terbiasa dengan pelanggaran, ia akan melanggar.

Maka dari itu, peran pemimpin (direksi) dalam kinerja karyawan sangat penting untuk mendisiplinkan karyawan karena pemimpin adalah pihak terpenting dalam proses pemantauan karyawan yang sedang bekerja. Tanggung jawab pemimpin kepada karyawan harus konsisten dengan peraturan yang ada agar bisa selaras dengantujuan dari perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan sebaliknya, karyawan tidak akan bisa bekerja jika tidak ada perusahaan. Ada hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan, semua ada timbal balik dengan tanggung jawab masing-masing.

Hal ini selaras dengan teori yang dikatakan oleh Schein dalam Enjang (2018) yakni faktor lain dari belum terciptanya peraturan/norma tertulis adalah rendahnya budaya kerja. Hal ini dikarenakan budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Budaya kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki atau meningkatkan tujuan yang telah dicapai dengan menerapkan metode baru dan memastikan kemajuan yang akan dicapai.

Budaya kerja yang baik yaitu budaya kerja yang mendorong karyawan untuk mendukung tujuan yang dicapai. Misalnya seperti disiplin, kejujuran, bertanggung jawab dan memiliki kewajiban.

Selain Budaya Kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi Sutrisno (2014:89). Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada perusahaan. Dengan adanya kompensasi maka diharapkan agar karyawan lebih disiplin dalam menjalankan segala aktifitas kerja serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Supaya para karyawan dapat disiplin dalam bekerja maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi.

Dari sudut pandang perusahaan, kompensasi adalah sebuah alat tingkatan disiplin kerja karyawan yang kuat, dan kemudian berguna untuk memajukan tujuan perusahaan (Isni Kurniawati, 2017). Pertama, kompensasi sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Kompensasi mempengaruhi karyawan yang tertarik dengan organisasi dan bisa menjadi alat yang ampuh untuk mengekang daya tarik karyawan ke perusahaan yang lebih besar. Kedua, kompensasi karyawan pada umumnya biaya perusahaan yang signifikan sehingga

membutuhkan keakuratan yang lebih tinggi. Dari sudut pandang karyawan, kebijakan yang relevan gaji atau kompensasi ini akan mempengaruhi pendapatan secara keseluruhan dan standar hidup mereka. Tingkat kompensasi dan keadilannya dibandingkan dengan yang lain, dua hal sama pentingnya. Kompensasi juga sering dianggap sebagai tanda status dan kesuksesan. Karyawan sangat mementingkan keputusan tentang kompensasi dan nilai disiplin kerjanya. Jadi keputusan kompensasi harus dikomunikasikan sepenuhnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan (Neo, 2011: 52).

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian, ditemukan bahwa karyawan tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak memenuhi persyaratan upah minimum Kabupaten Sidoarjo tahun 2021, yaitu di bawah Rp. 4.293.581,85 (Sumber: *money.kompas.com*) yang mana tidak memenuhi ekspektasi karyawan. Untuk beberapa karyawan, harapan pekerjaan mereka adalah mendapatkan penghasilan, sumber penghasilan digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan masing-masing. Dari kompensasi yang kurang, maka semangat kerjanya menurun yang mengakibatkan kurangnya disiplin. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Penelitian yang dilakukan oleh Beta (2015) mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja para karyawan.

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah diatas, hal ini perlu dilakukan kiranya penelitian yang dilakukan bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada CV. Bumi Delta Makmur”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh pada Disiplin Kerja?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh pada Disiplin Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja berpengaruh pada Disiplin Kerja di CV. Bumi Delta Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh pada Disiplin Kerja di CV. Bumi Delta Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian diatas, dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan ide yang lebih luas kepada peneliti di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang Hubungan Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa membantu menjadi referensi dan informasi tambahan untuk CV. Bumi Delta Makmur dalam pengelolaan langsung Sumber Daya Manusia agar lebih baik untuk kedepannya.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kajian dan bahan diskusi khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan referensi bacaan di Perpustakaan.