

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen organisasi merupakan proses fungsi perencanaan, organisasi, aktualisasi dan evaluasi atau yang sering disebut dengan POAC untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian dari menjalankan fungsi SDM dalam organisasi yaitu mengevaluasi kinerja karyawan agar tercapai kesesuaian dengan tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan sangat penting bagi organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailina (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap norma-norma atau berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan.

Disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2011:10). Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, menggunakan peralatan kerja dengan tidak efektif dan efisien, menjaga ruang kerja dan perlengkapan

dengan bersih dan rapih, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

PT. Hadidaya Sejahtera Pratama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi menggunakan tenaga kerja untuk bagian driver yang cukup banyak. Untuk memenuhi target pengiriman kendaraan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Tetapi dengan adanya motivasi yang rendah, kompensasi yang tidak signifikan dan komunikasi yang kurang efektif dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

Dalam rangka pencapaian keberhasilan mengelola SDM dan ditengah persaingan bisnis yang kompetitif di perlukan rangsangan karyawan agar kinerja produktifitas PT. Hadidaya Sejahtera Pratama dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Rangsangan atau dorongan karyawan dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi organisasi, lingkungan kerja yang baik, pengakuan orang lain, kompensasi, pengembangan karir, penempatan SDM yang tepat.

Dari observasi karyawan pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama terdapat beberapa persoalan karyawan dari aspek motivasi, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan, report yang belum sesuai dengan tepat waktu, keluhan gaji, turnover karyawan serta belum terpenuhinya kebutuhan pengembangan karir. Dibawah ini kami sajikan data ketidakhadiran karyawan selama kurun waktu 6 bulan terakhir pada tahun 2016.

Table 1.1
Data Absensi Karyawan
(Bulan Juli – Desember 2016)

Bulan	Absensi			Jumlah	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan			
Juli	6	4	7	17	118	14%
Agustus	6	4	5	15	118	12%
September	10	5	7	22	118	18%
Oktober	4	6	8	18	118	15%
November	7	5	4	16	118	13%
Desember	5	6	8	19	118	16%

Sumber data: Laporan Bulanan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama

Disiplin kerja yang dialami karyawan berdampak pada kinerja masing-masing individu. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2016 mengalami naik turun. Angka yang ditunjukkan cukup berfluktuatif. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan September yang mencapai presentase 18%.

Faktor lain yang menjadi turunnya motivasi kerja adalah adanya presentase kenaikan turnover pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama selama kurun waktu 3 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya motivasi yang kuat karyawan pada kepuasan kerja karyawan.

Table 1.2
Data Turnover Karyawan
(Periode 2014 – 2016)

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase
2014	5	7	130	1,53%
2015	4	9	125	3,89%
2016	6	13	118	5,6%

Sumber data: PT. Hadidaya Sejahtera Pratama

Dari data turnover yang terdapat pada tabel 1.2 tingkat persentase turnover karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama didapat dengan menggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum (\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

(Sumber : Malayu Hasibuan (2013 : 52))

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour Turnover), persentase tingkat turnover karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama mengalami peningkatan yang cukup tinggi pada tahun 2016 jika dibandingkan tahun 2015 yang mencapai angka 3,89%. Persentase pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 1,71% menjadi 5,6%. Tingkat turnover karyawan di PT. Hadidaya Sejahtera Pratama ini mengakibatkan karyawan yang tersisa berjumlah 118 orang, sedangkan pada tahun 2014 tercatat memiliki karyawan sebanyak 132 orang. Dari data turnover yang terdapat dalam tabel 1.1 terlihat bahwa kondisi produktifitas kerja karyawan menurun di tahun 2016. Turnover yang dialami oleh karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama berdampak pada produktifitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa faktor disiplin karyawan dari aspek pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peluang untuk maju, serta kondisi lingkungan karyawan menyangkut aspek gaji, keamanan pekerja, kondisi kerja, prosedur pekerjaan, kepemimpinan dan kualitas hubungan antar karyawan, bawahan dan atasan belum maksimal dilakukan.

Dalam pencapaian tujuan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan di dalamnya, salah satunya adalah motivasi. Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Motivasi merupakan masih menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya, dimana motivasi memegang peranan yang penting karena seberapa giat karyawan berusaha untuk menghasilkan kinerja memuaskan dengan arah yang menguntungkan perusahaan. Selain itu motivasi yang terjadi di perusahaan ini kurangnya cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan tidak mau bekerja sama secara produktif, sehingga berdampak pada disiplin kerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk atau sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap apa yang dikerjakan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan kompensasi di PT. Hadidaya Sejahtera Pratama yang dirasakan keluhan gaji yang tidak sesuai dengan standar Upah Minimum

Regional (UMR), sehingga cukup banyak turnover karyawan yang terjadi diakibatkan oleh hal tersebut. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Selanjutnya, faktor lain yang menjadi masalah adalah komunikasi. Komunikasi juga berperan besar bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan pimpinan, sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama kurang berkomunikasi secara efektif dengan pimpinan karena informasi yang didapat kurang dipahami dengan jelas oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga menghambat pekerjaan lain. Model komunikasi hanya dilakukan melalui rapat, tidak adanya evaluasi target, tidak adanya pengetahuan produk dan fungsi pekerjaan pada setiap karyawan.

Dari gambaran diatas penelitian ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan, untuk itu peneliti melakukan penelitian **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan suatu pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama?
4. Apakah motivasi, kompensasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hadidaya Sejahtera Pratama?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama.

- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan komunikasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Hadidaya Sejahtera Pratama.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi PT. Hadidaya Sejahtera Pratama dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman menulis dan pemahaman lebih mendalam mengenai pelaksanaan penelitian yang baik dan benar, khususnya dalam penelitian tentang sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

d. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia atau para pekerja.