

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal berguna menurut seluruh perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia menggunakan manajemen untuk dapat mempermudah instansi atau organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia menjadi faktor terpenting dalam melakukan pengadaan serta seleksi karyawan. Keberhasilan sebuah instansi untuk mencapai sebuah tujuan didalam organisasi sangat bergantung dari kemampuan sumber daya manusianya dalam memperdayakan karyawan yang ada serta memaksimalkan potensi sumber daya tersebut. Tentu memerlukan waktu untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang terbaik untuk instansi.

Karyawan menjadi asset terpenting bagi setiap kegiatan organisasi pada perusahaan, didalam pengelolahaanya pun banyak faktor yang bisa mempengaruhi karyawan dan susah untuk diprediksi, faktor-faktor tersebut tentunya akan mempengaruhi disiplin kerja para karyawan. Perusahaan harus mampu untuk menciptakan dan memperhatikan disiplin kerja untuk para karyawannya agar seluruh karyawan bisa menjadi tenaga kerja yang professional dan berkualitas demi mendukung kemajuan perusahaan. Tidak adanya disiplin sangat sulit untuk perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan secara optimal. Kedisiplinan adalah fungsi operasi dari seorang atasan untuk memimpin para bawahan agar dapat mengerjakan perintah dari atasan dengan baik. Dari disiplin kerja bisa dilihat dari ketepatan kedatangan maupun jam pulang kerja dan mengenakan pakaian kerja serta patuh pada peraturan perusahaan.

Disiplin kerja sudah menjadi suatu keharusan bagi kantor atau instansi dimana harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar mereka bekerja karyawan lebih berprestasi dibandingkan sebelumnya. Bukan hanya itu, disiplin akan membuat karyawan tidak sekenanya untuk melakukan kegiatan yang tidak memiliki korelasi langsung terhadap tugas pekerjaannya. Disiplin kerja dalam hal ini bisa dilihat sebagai suatu konsep di tempat kerja atau suatu

manajemen untuk merancang karyawan terjadi secara teratur. Selain dari itu disiplin adalah suatu kondisi yang memungkinkan untuk memberikan dukungan untuk semua karyawan guna bertindak serta melaksanakan semua pekerjaan berdasarkan dengan dengan sistematis yang telah ditetapkan. Singodimejo dalam Sutrisno (2015), mengungkapkan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi dimana kesediaan dan kerelaan individu untuk mau menjadi tertib dan juga berpegang teguh terhadap norma-norma peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku di kawasan tersebut.

Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) juga mengungkapkan pemikirannya tentang disiplin, dimana mereka mengatakan bahwa disiplin kerja ialah sebuah kemampuan kerja bahwa mempunyai dari suatu perorangan untuk menjadi teratur. Bukan hanya itu, disiplin kerja akan membuat seseorang atau individu bekerja sesuai dengan aturan-aturan bahwa telah berjalan dan ditetapkan. Disiplin kerja bisa juga dilihat sebagai alat yang dimanfaatkan oleh para manajer untuk berkomunikasi kepada karyawan untuk maksud membuat karyawan bersedia untuk mengubah sebuah perilaku yang tidak cocok oleh yang diharapkan perusahaan. Bukan hanya itu, tetapi juga untuk upaya guna menumbuhkan kesadaran dan juga kesedian orang untuk mencukupi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan (Rivai 2011:825).

Disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki karyawan jika ingin mencapai kepuasan kerja. Disiplin bisa menjadi suatu kondisi dimana individu tersebut memiliki komitmen terhadap ketepatan.waktu.saar bekerja, kepatuhan pada berbagai tugas yang telah dibebankan, dan juga mampu memanfaatkan berbagai sarana yang diberikan akses kepadanya dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Pendekatan lembaga-lembaga kini yang ingin mencapai perkembangan potensi lembaganya dengan maksimal sangat membutuhkan kepegawaian yang memiliki disiplin tinggi dan juga berdedikasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang ada harus memiliki suatu semangat yang tinggi dan juga memiliki kepatuhan terhadap peraturan yang telah disahkan oleh lembaga, kreatif, dan juga mampu melaksanakan sarana yang ada dengan semaksimal mungkin (Hasibuan,2016).

PT. Lintas Kumala Abadi merupakan perusahaan yang melayani jasa pelayaran antar pulau di Indonesia. PT. Lintas Kumala Abadi telah menyandang predikat sebagai perusahaan shipping yang sudah dipercaya oleh pengguna. PT. Lintas Kumala Abadi selalu mengutamakan keselamatan karyawan dan pengirimannya, pengiriman yang sesuai dan aman bagi pengguna, serta biaya pengiriman yang relatif terjangkau.

Di dalam perusahaan PT. Lintas Kumala Abadi terdapat ditemukannya permasalahan terkait kedisiplinan karyawannya yaitu terkait besarnya tingkat keterlambatan pada kehadiran waktu kerja. Hal tersebut bisa menyebabkan waktu terbuang sia-sia. Dari data yang peneliti dapat bisa dilihat pada tabel di bawah 1.1 yang bisa dilihat seperti berikut :

**Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Lintas Kumala Abadi pada Bulan Januari – Mei 2022**

<b>No.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Terlambat</b>	<b>Persentase Karyawan Terlambat</b>
1.	Januari	16	35,33%
2.	Februari	15	50%
3.	Maret	12	40%
4.	April	11	36,66%
5.	Mei	13	43,33%
<b>Rata-rata</b>		<b>13</b>	<b>41,06%</b>

Sumber : PT. Lintas Kumala Abadi

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan pada PT. Lintas kumala Abadi dikategorikan masih tinggi yaitu sekitar 13 orang yang mengalami keterlambatan pada waktu datang di perusahaan setiap bulannya. Dan pada kolom presentase karyawan yang terlambat yaitu sekitar 41,06%. Dalam hal ini karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi belum bisa dikatakan disiplin pada saat bekerja dan masih belum optimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat.

Kompensasi menurut Hasibuan (2017) merupakan suatu penghasilan atau pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang. Dalam hal ini bisa secara langsung ataupun tidak. Penghasilan tersebut merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya dengan tujuan untuk

berupaya secara nyata guna mendorong karyawan agar memenuhi tujuan organisasi point ini dikarenakan adanya kompensasi telah diberikan, akan mampu memotivasi dan juga membentuk individu yang terpendam agar mau berelaborasi dengan perusahaan atau organisasi, serta untuk karyawan yang sudah ada di perusahaan, akan membantunya untuk bertahan dan tetap berkontribusi di perusahaan dan melakukan hal yang lebih baik lagi kedepannya.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan berbagai hal yang berkaitan dengan penerimaan karyawan untuk bentuk timbal balik yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Keberadaan kompensasi ini akan berdampak yang signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan yang bahwa dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut searah pada apa yang disampaikan oleh Bangun (2012) bahwasannya kompensasi ialah suatu faktor dimana sangat penting serta juga mampu memberikan perhatian dari mayoritas organisasi, yang bertujuan untuk mempertahankan serta menjadi daya tarik bagi sumber daya manusia (SDM) terkait sudah mempunyai mutu atau kualitas baik. Pernyataan Bangun (2012) tersebut kemudian diperkuat dengan apa yang diteliti oleh Muhi Mukti dan Reni Andriani (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif serta signifikan atas pemberian kompensasi oleh kedisiplinan kerja karyawan.

Di dalam perusahaan para karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk mendorong atau meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Motivasi sendiri merupakan suatu yang penting karena motivasi bisa mendukung perilaku dari manusia itu sendiri agar ingin untuk bekerja giat dan semangat dalam memenuhi perolehan yang optimal. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Menyatakan jika motivasi adalah Keinginan yang menggairahkan dan keinginan yang aktif buat bekerja karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang akan diinginkan.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah suatu kekuatan yang mampu memberi masukan berupa semangat terhadap individu. Atau dengan kata lain, memiliki makna baik secara internal ataupun eksternal, positif atau negatif, yang mana motivasi kerja ini ialah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja, pendorong semangat kerja. Trio Saputra (2019) kemudian mengonfirmasi

hal tersebut dimana menurutnya motivasi memiliki dampak atau pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diterangkan diatas, maka peneliti mengambil keputusan untuk melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. LINTAS KUMALA ABADI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan bisa disimpulkan bahwa masalah yang dibahas didalam penelitian ini adalah seperti berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi?

## **1.3 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini peneliti hanya akan memfokuskan penelitian pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja para karyawan pada PT. lintas kumala abadi.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat ditarik beberapa tujuan-tujuan penelitian adalah seperti berikut :

1. Agar dimana peneliti tahu adanya pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi
2. Agar dimana peneliti tahu pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi
3. Agar dimana peneliti tahu pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Lintas Kumala Abadi

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penulisan uraian diatas terdapat manfaat - manfaat penelitian sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menjadiambahasan wawasan bagi peneliti sehingga wawasan bertambah dan peneliti lebih memahami bagaimana kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dan diharapkan dapat menjadi pertimbangan peneliti selanjutnya

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sebuah referensi yang digunakan dalam menekankan kedisiplinan terhadap karyawan dan bisa juga dijadikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga bisa berguna untuk manajemen untuk mengatur sumber daya manusia (SDM) untuk lebih disiplin dalam bekerja.

### **3. Bagi STIAMAK Barunawati**

Penelitian ini diharapkan menjadi literature tambahan bagi perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak. Dengan item atau masalah serupa yang akan dibuat mulai sekarang atau untuk melakukan eksplorasi tambahan.

## **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Berdasarkan uraian diatas demi memudahkan pembaca terkait arti dan pemahaman penulisan ini bagi pembaca, oleh karena itu penulis menyusun dan merangkai sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Adalah bab yang didalamnya menerangkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Bab ini yang menjadi dasar acuan peneliti dalam menyusun laporan skripsi.

## 2. **BAB II LANDASAN TEORI**

Adalah bab yang menerangkan mengenai pemikiran dan landasan teori yang dipakai dan berkaitan didalam pembahasan penelitian ini serta berisi tentang bagaimana penelitian terdahulu yang digunakan untuk memperkuat teori dan penelitian serta untuk referensi penulis dan juga terdapat gambaran dari kerangka pemikiran;

## 3. **BAB III METODE PENELITIAN**

Terdiri susunan penilitan, seperti jenis penelitian, lokasi dan objek penelitian yang tentuka, identifikasi item variable serta pengertian operasional penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data. Dalam bab ini menerangkan pengertian secara detail terkait kondisi yang terkait pada pelaksanaan penelitian serta observasi yang dilakukan;

## 4. **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang menyajikan berbagai pengolahan data hasil penelitian yang berisi perhitungan-perhitungan, tabel-tabel, dan pembahasan lain yang terkait dan juga terdapat gambaran umum mengenai obyek penelitian yang telah dibuat oleh peneliti :

## 5. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Adalah bab yang berisi ringsakan atau simpulan terkait poin-poin yang dibahas dan saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait untuk bahan pertimbangan selama memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada dan untuk pengembangan ke depan.