

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki banyak perusahaan besar terutama di bidang distribusi. Perusahaan distributor merupakan suatu badan usaha yang bertanggung jawab dalam mendistribusikan atau menjual produk perdagangan, yang mana tentunya suatu perusahaan menginginkan tujuan yang perusahaan inginkan dapat tercapai. Salah satu hal yang penting dalam mencapai tujuannya yaitu meningkatkan disiplin kerjanya yang dapat mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan tersebut. Kondisi ekonomi global baru – baru ini mengalami penurunan dikarenakan perang dagang yang sedang ramainya terjadi (Morgan Stanley), yang berdampak juga pada kondisi ekonomi di Indonesia menjadi menurun, dikarenakan itu perusahaan – perusahaan besar mulai berusaha mencari cara untuk menanggulangi masalah ekonomi di dalam perusahaan dengan melalui peningkatan disiplin kerja.

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi, di mana perusahaan berharap dengan memberikan kompensasi tersebut dapat berpengaruh dalam meningkatkan rasa kepuasan pada karyawan – karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Selain kompensasi, pengawasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam perusahaan, yang mana pihak perusahaan harus dapat memperhatikan kegiatan – kegiatan atau aktivitas – aktivitas yang ada di dalam perusahaannya, tanpa adanya pengawasan maka pihak perusahaan tidak dapat mengetahui seluk beluk gejala yang merugikan perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaannya ataupun dalam menggapai tujuan perusahaan itu sendiri, menurut Sastrohadwiryo (2003), pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dapat diketahui bahwa disiplin kerja merupakan sifat yang dimiliki setiap orang disiplin kerja dapat digambarkan dari tanggung jawab seseorang dalam melakukan pekerjaannya, kepatuhan dalam mentaati aturan – aturan yang telah diberikan oleh perusahaan dan tentunya memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi yang dipengaruhi dengan rasa dapat berpengaruh buruk bagi disiplin dalam diri.

Dari gejala - gejala diatas, maka suatu perusahaan harus menanggulangi karyawan – karyawannya yang memiliki sikap disiplin kerja yang kurang baik, dikarenakan sikap disiplin yang kurang ditakutkan karyawan tersebut dapat melakukan suatu kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dan lebih buruknya lagi dapat melakukan hal tidak boleh dilakukan seperti menggunakan uang perusahaan secara berlebihan ataupun tanpa sepengetahuan pihak perusahaan, yang mana tindakan tersebut sangat merugikan bagi pihak perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Arta Batrindo dapat dilihat di table berikut.

Tabel 1.1

## Absensi Karyawan PT.Arta Batrindo tahun 2019

Karyawan	Hari Kerja	Cuti	Telat	Sakit
DN	23 - 27	3	3	2
IN	23 - 27	3	2	2
Hi	23 - 27	2	15	9
BE	23 - 27	6	5	2
DI	23 - 27	2	24	0
IA	23 - 27	4	16	0
HN	23 - 27	2	3	2
TR	23 - 27	3	3	0
HS	23 - 27	3	34	0
YS	23 - 27	3	5	5
WA	23 - 27	0	2	0
GA	23 - 27	4	0	1
RA	23 - 27	5	4	6
GA	23 - 27	4	5	3
NA	23 - 27	4	5	1
EY	23 - 27	5	6	13
LA	23 - 27	6	8	2
SO	23 - 27	3	0	1
SUO	23 - 27	1	2	0
LO	23 - 27	1	0	2
PI	23 - 27	1	0	0
RO	23 - 27	0	1	0
SG	23 - 27	0	1	0
MN	23 - 27	2	0	1
YA	23 - 27	0	0	0
CA	23 - 27	0	0	1
SI	23 - 27	0	0	0
SAI	23 - 27	0	0	2
DH	23 - 27	1	1	1
RI	23 - 27	0	0	1

Sumber: PT.Arta Batrindo 2019

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kasus ketelatan hadir karyawan PT.Arta Batrindo masih terbilang banyak,yang dimana dalam setahun setidaknya jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu telat hadir sebanyak 21 karyawan dari 31 karyawan dan menunjukkan bahwa adanya sikap ketidak disiplin yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.

Tingginya ketelatan hadir karyawan merupakan pertanda bahwa kurangnya sikap disiplin kerja dalam diri karyawan tersebut dan ditakutkan kinerja perusahaan akan memburuk dikarenakan sikap karyawan yang buruk dalam melakukan pekerjaannya, padahal diketahui perusahaan memberikan jatah cuti sebanyak 4 kali tetapi masih belum cukup untuk meningkatkan sikap disiplin kerja karyawannya dan tingkat ketelatan hadir masih diatas rata – rata yang diharapkan perusahaan.

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu dengan memberikan sanksi, menurut Sastrohadiwiryono (2001) tujuan utama memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi merupakan salah satu cara yang mampu meningkatkan sikap disiplin kepada karyawan, dengan memberikan sanksi pihak perusahaan berharap dapat mengkoreksi atau memperbaiki disiplin yang buruk di dalam perusahaannya sekaligus mendidik para karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja dan dapat membantu dalam kemajuan perusahaan.

Sanksi yang tidak setimpal ataupun kurang tegas dengan besarnya pelanggaran yang telah diperbuat oleh suatu karyawan, berakibat karyawan tersebut tidak merasa bersalah dengan pelanggaran yang ia lakukan dan karyawan tersebut merasa sanksi yang diterima tidak terlalu dikhawatirkan dikarenakan kurangnya pihak perusahaan dalam memberikan sanksi yang dapat memberikan tekanan kepada karyawannya yang melanggar aturan – aturan atau norma – norma yang ada di dalam perusahaan, dengan begitu bukannya tingkat disiplin karyawan meningkat melainkan sikap disiplin karyawan – karyawan yang melakukan pelanggaran itupun makin memburuk dan ditakutkan dapat melakukan hal yang dapat membahayakan perusahaan ataupun anggota lainnya.

Dikarenakan itu pihak perusahaan harus dapat memberikan hukuman ataupun sanksi yang dapat memberikan kejelasan kepada karyawannya, walaupun begitu pihak perusahaan juga dapat memberikan sanksi yang adil dan dapat diterima oleh karyawan – karyawannya, sanksi yang tidak adil akan mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja ataupun beban bagi karyawan – karyawannya dalam melakukan aktifitasnya di dalam perusahaan, akibatnya berkemungkinan dapat menghambat peningkatkan disiplin kerja dan menimbulkan rasa ketidak puasan dalam bekerja.

Perusahaan PT. Arta Batrindo memberikan sanksi yang berupa sistem denda, terhadap karyawannya yang telat ataupun tidak hadir tanpa alasan yang jelas dalam rangka untuk meningkatkan sikap disiplin karyawannya, pihak perusahaan menetapkan denda sebesar Rp.25.000 bagi karyawan yang telat hadir melebihi jam kerja pukul 08.00 dan denda potongan gaji sebesar Rp. 250.000 bagi karyawan yang tidak masuk tanpa ijin sebanyak 5 kali dalam sebulan, walaupun pihak perusahaan PT. Arta Batrindo telah memberikan kebijakan dalam menanggulangi karyawan – karyawannya yang telat tetapi masih banyaknya karyawan yang telat hadir.

Yang mana dari hasil wawancara dari HRD setempat bahwa banyaknya karyawan yang masih telat dikarenakan rumah yang jauh dari kantor dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam diri karyawan – karyawan tersebut yang mana menimbulkan rasa malas dalam datang ke perusahaan lebih awal. Dimana pihak perusahaan hanya mengandalkan sanksi yang hanya bersifat denda tersebut dalam menanggulangi sikap kurang disiplin karyawan –karyawannya, dapat dikatakan sanksi yang diberikan terbilang kurang efektif dalam mencegah karyawan yang suka telat hadir.

Cara lain yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan Disiplin karyawannya yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut Mutiara S. Panggabean (2004) Pengertian kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi dapat juga diartikan sebagai sebuah pemberian yang dapat berupa uang, benda ataupun hal – hal lainnya yang dapat memberikan rasa balas jasa pihak perusahaan kepada karyawan – karyawannya yang sudah bekerja keras atau membantu dalam mengembangkan kemajuan perusahaan tersebut.

Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut maka dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan – karyawan teladannya dan mencegah adanya karyawan yang tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga dengan memberikan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan – karyawan di perusahaan tersebut, dapat memberikan rasa puas dan dapat meningkatkan motivasi di dalam diri karyawan tersebut, sekaligus juga kepuasan kerja ditambah motivasi yang tinggi dapat berpengaruh besar terhadap sikap disiplin kerja, dengan begitu pemberian kompensasi tidak hanya dapat meningkatkan tingkat rasa puas ataupun motivasi, tetapi juga dapat meningkatkan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Namun sebaliknya kembali lagi pihak perusahaan harus dapat member Kompensansi yang terbilang adil bagi karyawan - karyawannya, tanpa adanya batasan ataupun hal – hal yang bersifat mempersulit karyawan dalam mendapat kompensansi tersebut.

Kompensasi dikategorikan menjadi dua jenis yaitu kompensasi Finansial dan Non Finansial, Kompensasi finansial merupakan salah satu sistem kompensasi yang biasanya berupa upah uang, asuransi ataupun pemberian berbentuk barang, dan salah satu kompensasi yang diberikan oleh PT.Arta Bartindo kepada karyawannya yaitu kompensasi finansial yang berupa komisi dan bonus berupa gaji tambahan. Komisi merupakan sistem tambahan uang gaji yang mana tambahan gaji tersebut dihitung dari seberapa besar atau banyaknya pendapatan yang dihasilkan oleh pihak yang terakhir.

PT.Arta Batrindo memberikan sistem yang bersifat kompensansi finansial yang didapatkan karyawan berupa komisi sebesar 0,5% dari total pendapatan yang dihasilkan. Selain memberikan kompensasi berupa komisi pihak perusahaan juga memberikan bonus tambahan bersifat insentif sebagai apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target penjualan selama tiga bulan berturut – turut akan mendapatkan tambahan bonus sebesar Rp. 3.000.000. Tetapi bila tidak mampu mencapai target secara tiga bulan berturut – berturut makah tidak akan mendapat bonus tersebut.

Dari hasil keterangan yang didapat bahwa kebijakan kompensasi hanya didapati oleh karyawan di bidang sales dan karyawan di bidang lainnya tidak mendapatkan kebijakan pemberian bonus gaji yang diharapkan, yang mana sebelumnya dijelaskan bahwa pemberian kompensasi merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja sekaligus sikap disiplin karyawannya. Namun dari keterangan diatas diketahui hanya karyawan di bidang sales yang lebih mendapat keuntungan besar dibandingkan dengan karyawan – karyawan dibidang lainnya yang kurang diuntungkan dikarenakan tidak adanya kebijakan pemberian bonus gaji bagi semua karyawan yang bekerja, yang mana dikhawatirkan dengan adanya kebijakan seperti ini dapat menimbulkan rasa tidak adil pada pihak lainnya dan dapat memberikan dampak buruk bagi sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawannya.

Dalam perusahaan bukan hanya kompensasi finansial tetapi kompensasi non finansial diberikan kepada karyawan, Kompensasi non-finansial biasanya dapat berupa, kenaikan jabatan, pelatihan, pencapaian berupa liburan, penghargaan, cuti, hubungan rekan kerja, dan jam kerja yang fleksibel. Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian HRD disana penulis mendapatkan bahwa tidak adanya pemberian non-finansial berupa liburan bersama, dimana dengan mengadakan liburan bersama dapat meningkatkan hubungan antara atasan terhadap karyawan – karyawannya, dengan meningkatnya hubungan sosial antar sesama dapat meningkatkan kepuasan pada diri karyawan tersebut.

Pengawasan kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam mengendalikan dan memperhatikan kegiatan – kegiatan yang ada. Menurut Dale (dalam Winardi, 2000) dikatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan. Dengan dilakukannya pengawasan kerja maka pihak perusahaan dapat membimbing dan mengatur kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh karyawan - karyawannya, dengan begitu diharapkan dengan melakukan pengawasan kerja dapat mencegah dan mengurangi adanya

karyawan yang tidak bekerja dengan baik ataupun karyawan yang bermalasan – malasan dalam bekerja. Perusahaan PT.Arta Bartindo diketahui mengadakan meeting setiap bulannya yang bertujuan untuk mendiskusikan hasil kinerja, penjualan dan masalah – masalah apa yang terjadi di dalam perusahaan tersebut, dengan dilakukannya *meeting* tersebut pihak perusahaan dapat mengetahui masalah – masalah yang ada di dalam perusahaan dan dapat mengoreksi kepada karyawan – karyawan yang memiliki kinerja atau disiplin kerja yang buruk, namun walaupun begitu masih adanya karyawan yang telat dan tidak masuk tanpa keterangan.

Berkemungkinan dikarenakan kurang adanya pihak perusahaan yang mengawasi aktifitas karyawannya secara langsung, yang mana perusahaan PT.Arta Batrindo hanya mengawasi aktifitas karyawan melalui CCTV dan hanya mengandalkan teknologi seperti CCTV kurang maksimal jika digunakan dalam aktifitas yang dilakukan karyawannya, karena pihak perusahaan tidak dapat sepenuhnya mengetahui atau mendapati jika ada karyawan – karyawannya yang melakukan aktifitas yang tidak sesuai ketentuan perusahaan.

diketahui juga bahwa perusahaan PT. Arta Batrindo tidak memiliki *Supervisor*, supervisor merupakan jabatan penting di dalam suatu perusahaan, menurut Moekijat (1990) *Supervisor* adalah anggota persahaan yang bertanggung jawab atas pekerjaan anak buahnya kepada manajemen yang lebih tinggi. *Supervisor* memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan, yang mana *supervisor* memiliki peranan untuk mengawasi dan memberikan perintah kepada anak buahnya dalam melakukan pekerjaan. *Supervisor* memiliki tanggung jawab besar terhadap bawahan – bawahannya atau karyawannya dalam mendidik dan mengarahkan mereka untuk dapat menjadi lebih baik dalam melakukan kegiatannya selama di dalam perusahaan.

Tanpa adanya supervisor maka akan sulitnya bagi perusahaan untuk dapat mengatur tindakan atau perilaku – perilaku yang dilakukan oleh karyawannya selama bekerja. Dikarenakan tidak adanya jabatan supervisor di perusahaan PT. Arta Batrindo mengakibatkan tidak adanya sosok yang dapat memberikan tegoran dan motivasi kepada karyawan – karyawan yang malas dan karyawan yang suka telat hadir. selain itu adanya kasus karyawan yang menggunakan uang perusahaan tanpa sepengetahuan pihak perusahaan yang mana yang mana merupakan salah satu efek negatif kurangnya pengawasan dalam perusahaan tersebut.

PT.Arta Batrindo merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang merupakan perusahaan distributor yang berfokus pada penjualan Oli bermerek “WIN” dan Ban bermerek “TBR”. Perusahaan Ini memiliki customer yang rata - rata di bidang ekspedisi dan customer otomotif. PT.Arta Bartindo memiliki 30 karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis berniat untuk melakukan penelitiandengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan PT.ARTA BATRINDO”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja?
2. Apakah Pengaruh Pengawasan kerja terhadap Disiplin Kerja?
3. Apakah Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan kerja terhadap Disiplin Kerja?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arta Batrindo Bandar Lampung.
2. Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja
3. Ruang lingkup Penelitian ini tempat penelitian dilakukan di PT. Arta Batrindo Jl. Ikan Hiu Blok B No.6, Pesawahan, Kec. Telukbetung Selatan
4. Waktu penelitian di mulai dari bulan oktober 2019 s/d febuari 2020
5. Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Kompensasi, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja PT.Arta Batrindo
2. Untuk menguji pengaruh Pengawasan kerja terhadap Disiplin Kerja PT.Arta Batrindo
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Pengawasan kerjaterhadap Disiplin Kerja PT.Arta Batrindo

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat bagi peneliti**

Hasil yang di dapat dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengembangkan pemikiran khusus tentang Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan kerja terhadap Disiplin Kerja.

##### **2. Manfaat bagi Perusahaan**

Hasil yang di dapat di penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah saran dan informasi yang penting bagi perkembangan perusahaan PT. Arta Batrindo ini dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja

##### **3. Manfaat bagi Institusi**

Hasil yang di dapat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa IIB Darmajaya yang mana dapat memberikan mereka informasi yang berguna bagi penelitian mereka terutama yang berkaitan dengan topic Kompensasi Dan Pengawasa Kerjaterhadap Disiplin kerja karyawan

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam skripsi ini, tersusun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan tentang Latar belakang perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Dalam bab ini berisikan tentang teori – teori yang dapat menguatkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini berisikan tentang penjelasan soal data, jenis penelitian dan metode – metode penelitian. Dalam bab ini juga akan diterangkan metode yang penulis gunakan.

### **BAB IV Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisikan tentang penjelasan hasil – hasil data yang telah diuji menggunakan metode pengujian yang sudah dilampiran di Bab III.

### **BAB V Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran yang diberikan penulis berdasarkan kesimpulan yang didapat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**