

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini, era industri telah memasuki dunia industri yang sangat kompetitif, ketatnya persaingan yang terjadi bukan hanya pada tingkatan negara, tetapi sekaligus merambah pada tatanan organisasi kerja. Kondisi seperti ini menuntut setiap organisasi kerja di dalam negeri untuk berbenah diri. Pada setiap organisasi, manusia mempunyai peranan yang sangat penting baik sebagai individu maupun dalam kelompok. Sebagai sumber daya dalam organisasi, manusia merupakan penggerak utama atas segala aktivitas yang ada, oleh karena itu perlu diperhatikan baik kuantitas maupun kualitas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal (Kadarisman, 2012).

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja. Tenaga kerja pada suatu organisasi dipandang sebagai penggerak dari organisasi tersebut. Tenaga kerja juga dipandang sebagai penggerak dari sumber daya yang lainnya, baik itu sumber daya alam maupun teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Fasilitas dan sarana yang ada hanya akan berarti bila ada manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Dengan kata lain, kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta (Siagian, 2000).

Penegakan disiplin kerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting karena dengan kondisi kerja yang penuh disiplin maka segala program kerja akan berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, adanya disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga prestasi kerjanya meningkat dan mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2003). Secara umum disiplin dalam kerja biasa diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003).

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang untuk selalu mematuhi peraturan atau tata tertib baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi serta adanya kesanggupan untuk menjalankannya. Disiplin kerja meliputi tiga kriteria yakni: *Pertama*, disiplin waktu. Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar. *Kedua*, disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

Ketiga, disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan menyelesaikan pekerjaannya (Guntur, 2000).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya penegakan disiplin kerja bagi sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri Kreatif dengan beberapa brand ternama seperti Dagadu, Omus, Hiruk Pikuk dan Daya Gagas Dunia. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 9 Januari 1994 di mana pertama kali berjualan di Mall Malioboro Yogyakarta setelah sebelumnya diawali dari beberapa kegiatan komunitas. Didirikan atau dimotori oleh mahasiswa dan alumni mahasiswa teknik arsitektur UGM yang mempunyai minat yang sama tentang kepariwisataan dan perkotaan. Dua puluh lima orang yang sering berkumpul dalam suatu kegiatan waktu itu bersama-sama mendirikan PT. ASDAJO

Minat terhadap bidang kepariwisataan dan perkotaan, kesukaan desain grafis khususnya kaos, diskusi tentang teori dan realitas yang kerap dilakukan merupakan faktor internal pendorong didirikannya PT. ASDAJO. Dari sisi eksternal, adanya penawaran untuk berjualan di mall malioboro menjadi sebuah kesempatan menjual kaos. Kaos menjadi pilihan utama karena produk inilah yang paling familiar dengan mereka saat itu. Sampai saat ini PT. ASDAJO telah berkembang menjadi salah satu perusahaan industri kreatif ternama dan telah mendirikan cabang-cabang penjualan hasil produksinya yang tersebar didaerah kota Yogyakarta dengan jumlah karyawan mencapai kurang lebih 100 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa beberapa karyawan masih mangkir dari pekerjaannya walau telah mendapatkan teguran dari atasan. Dapat diketahui juga pada 2 bulan terakhir sedikitnya 13 orang karyawan menjadi perhatian khusus dari atasan karena perilaku indisipliner (kemalasan dalam bekerja, lalai dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak disiplin terhadap waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, kecerobohan karyawan dalam melakukan pekerjaan) dan tiga diantaranya telah mendapatkan surat peringatan karena dinilai meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan jelas. Selain itu, ada pelanggaran-pelanggaran lain yang masih sering dilakukan karyawan bila tidak ada pengawasan seperti aturan tidaknya memakai perlengkapan keselamatan, datang terlambat, pulang tidak tepat waktu, dan sering keluar pada waktu jam istirahat sehingga terlambat untuk melanjutkan pekerjaan pada jam berikutnya.

Menurut Hasibuan (2004), ketidakdisiplinan dalam diri karyawan dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja pada perusahaan. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pembentukan dan peningkatan disiplin kerja setiap anggota bergantung pada interaksi karyawan tersebut dengan berbagai faktor dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2004), beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang meliputi :tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Terdapat faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja selain faktor di atas.

Penelitian Desy (2004), menunjukkan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti kontrol atasan. Hasilnya terdapat korelasi yang positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan kesejahteraan (balas jasa) atau kompensasi (Hasibuan, 2004). Perusahaan atau organisasi umumnya memberikan kesejahteraan atau balas jasa bagi karyawannya secara berbeda-beda sesuai dengan kemampuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Menurut Hasibuan (2004), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (dalam Yuniarsih, 2011), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Simamora (dalam Hidayat, 2011), menyatakan bahwa kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan

bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Sedangkan komponen-komponen dari kompensasi diantaranya adalah : a. upah dan gaji, b. Insentif, c. tunjangan, d. fasilitas

Dari definisi para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diperuntukkan pada karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi juga memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai (Sastrohadiwiryono, 2003). Saydam (2000), mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang memadai akan meredam sikap negatif para karyawan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat masuk kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan wawancara dengan lima karyawan, alasan meninggalkan jam kerja dikarenakan ada pekerjaan sampingan dengan penghasilan yang lebih menjanjikan. Menurut karyawan yang bersangkutan, pendapatan yang diterima dari perusahaan bisa dikatakan belum dapat untuk memenuhi kebutuhan hidup

karyawan. Kondisi diatas menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan akan sistem kompensasi perusahaan berakibat pada menurunnya semangat kerja yang dapat dilihat dari semakin rendahnya disiplin kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki harapan atas kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi, yakni secara internal karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dan secara eksternal tingkat kompensasi yang berlaku pada perusahaan dalam bidang usaha yang sejenis ikut mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya dan pada akhirnya mempengaruhi bagaimana kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan bahagia dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap disiplin dalam menyelesaikan setiap tugas-tugasnya, sebaliknya apabila semangat kerja karyawan rendah maka cenderung kurang menunjukkan disiplin dalam bekerja dengan segala aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Casio (dalam Panggabean, 2004) menyatakan agar pemberian kompensasi itu efektif dan sesuai tujuan. Kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan adanya keadilan eksternal dan internal serta pemberiannya harus disesuaikan dengan kebutuhan individu. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi berharap program kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mengandung konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan di dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang diterima oleh karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting yang

mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang bertahan bekerja dalam suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Menurut Simamora (2004), salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi adalah keadilan. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu pegawai ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Kompensasi menjadi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat. Bagi perusahaan, kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 1996).

Handoko (1996), mengemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks dan merupakan aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut penilaian karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Bagaimana karyawan memberikan penilaian terhadap kompensasi berkaitan dengan bagaimana cara mempersepsikan kompensasi yang diterimanya.

Robbins (1996), mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera agar memberikan makna bagi lingkungannya. Gibson (2001), menyatakan bahwa

persepsi merupakan suatu proses penerimaan stimulus, mengorganisasikan dan mengolah segala sesuatu pertanda yang ada di lingkungan. Kaitannya dengan kompensasi, dapat diartikan bahwa bagaimana karyawan mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang lebih penting daripada kompensasi itu sendiri.

Persepsi terhadap kompensasi diartikan sebagai adalah suatu proses yang dilakukan individu, yaitu mengorganisasikan, mengalami dan mengolah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi dimana hal tersebut ialah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa terhadap kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mempersepsikan kompensasi yang diterima berdasarkan atas keadilan pembayaran kompensasi dari perusahaan. Handoko (1996), menyatakan bahwa ketika seorang karyawan menerima kompensasi dari perusahaan maka persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dipengaruhi oleh dua faktor yakni rasio kompensasi dengan masukan (*inputs*) yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan juga perbandingan rasio tersebut dengan rasio yang diterima karyawan lain. Keadilan tercapai ketika seorang karyawan memandang rasio penghasilan dengan masukan (*inputs*) adalah seimbang baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan lain.

Hasil penelitian Mujab (2012), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak KA PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V dilingkungan Stasiun Besar Purwokerto. Semakin positif persepsi pegawai terhadap kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin negatif persepsi

pegawai terhadap kompensasi maka semakin rendah pula disiplin pegawai. Hal ini ditunjukkan saat dilakukan penelitian, subjek memiliki disiplin kerja yang tinggi. Nilai kategorisasi subjek pada variabel disiplin kerja terdapat sekitar 60% dari 100 subjek berada pada kategori tinggi dengan mean 93.05 dan batas ketegori tinggi $79.75 < X < 94.25$. Pada saat penelitian, subjek memiliki nilai persepsi yang positif terhadap kompensasi. Perolehan nilai kategorisasi subjek pada variabel persepsi terhadap sekitar 51% dari 100 subjek berada pada kategori tinggi dengan mean 93.05 dan batas ketegori tinggi $66 < X < 78$. Hasil analisis regresi pada data penelitian didapatkan bahwa nilai $R^2 = 0.257$, yang artinya variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 25.7%, dan sisanya sebesar 74.3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan diduga turut berperan dalam munculnya disiplin kerja. Erawati (2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru, dengan nilai Fhitung 14.167 pada taraf signifikansi 0,1. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru, dengan nilai thitung sebesar 1.785 dan $p = 0.077$ ($p < 0,1$). Data tersebut menunjukkan bahwa imbalan yang layak dan adil terbukti mampu mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Mengacu pada definisi teori para ahli diatas yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan mewujudkan seseorang menjadi disiplin. Dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya

baik yang sifatnya material maupun spiritual. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan, dalam hal ini karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikis lingkungan kerja, selain itu bagaimana cara pandang karyawan akan kebijakan-kebijakan dan peraturan perusahaan juga ikut menentukan. Cara pandang dari karyawan juga merupakan salah satu yang berkaitan dengan bagaimana cara karyawan dalam mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga baik fisik maupun psikis. Pada akhirnya persepsi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkan yang salah satunya dapat dilihat pada disiplin kerja. Diharapkan pula melalui pemberian kompensasi itu loyalitas, etos kerja, produktifitas kerja dan sebagainya juga akan meningkat

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti ingin melihat apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. ASDAJO?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. ASDAJO. Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, baik berupa manfaat teoritis maupun manfaat praktis yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi Psikologi Industri dan Organisasi serta memperkaya

hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberi gambaran mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan informasi serta wacana pemikiran bagi pihak manajemen managerial perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengelolaan persepsi karyawan terhadap kompensasi dengan disiplin kerja.