

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009: 1).

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di PT. Karyamitra Budisentosa, menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawai bekerja secara optimal, masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan pegawai kemungkinan dapat meningkatkan disiplin kerja. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pemimpin yang baik berupaya menerapkan kedisiplinan yang luwes, sehingga para bawahannya dapat melaksanakan tugas dan bersikap disiplin berdasarkan kesadaran pegawai tanpa adanya paksaan, namun pimpinan yang otoriter cenderung memaksakan kehendak pada bawahannya, sehingga disiplin bawahan merupakan disiplin yang tidak bersumber dari kesadarannya sendiri.

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, demikian halnya dengan penerapan disiplin kerja tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Hal ini seperti dinyatakan oleh Handoko (2003: 361) pengawasan dirancang membutuhkan tata tertib yang mempunyai tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan yang telah digariskan Menurut Sujak (1990:18).

gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang efektif melibatkan penyeleksian gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan variabel situasi tertentu. Gaya kepemimpinan membentuk sebuah sifat ddalam setiap karyawan, tergantung gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh atasan. Mulai dari gaya kepemimpinan otokrasi hingga

demokrasi diterapkan oleh perusahaan demi membentuk sifat atau watak tiap karyawannya. Alasannya adalah agar karyawan menuruti segala perintah dan peraturan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Nawawi (2005: 351), motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan. Motivasi diberikan agar karyawan timbul sebuah keinginan untuk mengembangkan dalam diri agar mampu melakukan segala sesuatu yang bersifat positif yang berguna untuk perusahaan. Motivasi biasanya berupa *reward* atau sebuah penghargaan bagi karyawan sehingga karyawan tertarik dan berlomba-lomba untuk mencapainya. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Simamora, 1997 (dalam Kadarisman 2012:10) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Kompensasi dibagi berbagai macam mulai dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2008, h. 193-198) ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor

yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu; 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.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik mengambil satu faktor guna di uji secara empiris hubungannya dengan disiplin kerja. Menurut Simamora (2006, h. 451) 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, 1994, h. 155). 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, h. 294-295).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan persepsi pegawai terhadap kompensasi merupakan suatu penilaian terhadap keseimbangan pemberian kompensasi melalui penghargaan atau ganjaran yang diberikan perusahaan kepada pegawai karena jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut juga ada dalam perusahaan yang dimana kondisi kinerja karyawan mengalami sebuah permasalahan. Mulai dari datang terlambat hingga tugas-tugas yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja"**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah Motivasi, berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja?
4. Apakah Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan menambahkan referensi kepustakaan Universitas Yudharta Pasuruan di bidang studi manajemen.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini untuk memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teorinya yang sudah didapatkan selama berkuliah di manajemen