

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Krisis globalisasi yang terjadi saat ini banyak memberikan dampak yang sangat besar dalam hal persaingan bisnis baik secara lokal maupun global serta perubahan pada faktor ekonomi, teknologi, sosial, maupun budaya. Dampak tersebut secara langsung dapat memberikan efek negatif yang cukup besar bagi banyak perusahaan, sehingga menyebabkan timbulnya berbagai macam tekanan dan tuntutan yang tentunya harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Kompetisi antar perusahaan yang semakin ketat tersebut karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri.

Sumber Daya Manusia memegang peranan terpenting didalam suatu perusahaan, sehingga setiap karyawan harus mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi yang berasal dari dalam dirinya agar dapat menjadi penunjang dalam bekerja sesuai dengan visi perusahaan. Rendahnya tingkat disiplin pada karyawan akan menimbulkan suatu pekerjaan yang tidak maksimal serta menimbulkan perilaku yang mengarah pada pelanggaran peraturan kerja.

Fenomena rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan terjadi di PT. Endorse Makmur Selaras, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail pakaian (*fashion*). PT Endorse makmur selaras memiliki jumlah karyawan sebanyak 47 karyawan.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan PT. Endorse Makmur Selaras didapatkan informasi bahwa masih rendahnya disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat dari data berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Absensi Karyawan PT Endorse Makmur Selaras Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan Mangkir	Persentase
Januari	47	7	14,9%
Februari	47	11	23,4%
Maret	47	9	19,1%
April	47	13	27,7%
Mei	47	8	17%
Juni	47	5	10,6%
Juli	47	7	14,9%
Agustus	47	10	21,3%
September	47	6	12,8%
Oktober	47	9	19,2%
November	47	8	17%
Desember	47	9	19,2%

Sumber: HRD Division PT Endorse Makmur Selaras

Tabel I.1 di atas menjelaskan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Endorse Makmur selaras sudah cukup baik. Akan tetapi ketepatan waktu kehadiran para karyawannya masih perlu diperhatikan, karena tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi pada periode April (27,7%) lalu mengalami penurunan pada bulan Juni (10,6%), lalu meningkat kembali pada bulan Agustus (21,3%) kemudian mengalami penurunan kembali pada bulan September (12,8%) dan pada bulan Oktober hingga Desember terus

mengalami fluktuasi. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan dimensi yang rendah dari perilaku budaya organisasi para karyawannya. Dimana salah satu contoh perilaku yaitu berdisiplin waktu dalam hal kehadiran.

**Tabel I.2**

**Data Keterlambatan Karyawan PT Endorse Makmur Selaras Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan Terlambat	Persentase
Januari	47	10	21,3%
Februari	47	14	29,7%
Maret	47	17	36,2%
April	47	9	19,1%
Mei	47	6	12,8%
Juni	47	13	27,7%
Juli	47	11	23,4%
Agustus	47	15	31,9 %
September	47	13	27,7%
Oktober	47	16	34%
November	47	12	25,5%
Desember	47	18	38,3%

Sumber: HRD Division PT Endorse Makmur Selaras

Tabel I.2 di atas terlihat bahwa keterlambatan karyawan berfluktuasi. Pada periode Januari hingga bulan Maret mengalami kenaikan tingkat keterlambatan. Pada bulan Maret tingkat keterlambatan sebesar 36,2%. Kemudian pada periode bulan April sampai dengan Juni mengalami turun naik yang dimana persentase terendah terjadi pada bulan Mei sebesar 12,8%. Pada periode Juli hingga Desember terus menurun mengalami kenaikan dan penurunan tingkat keterlambatan yang dimana tingkat keterlambatan tertinggi terjadi di bulan Desember sebesar 38,3%.

Hal tersebut terlihat dari data persentase keterlambatan yang menunjukkan bahwa keterlambatan setiap bulannya selalu melebihi 25%.

Untuk memperkuat data-data yang didapatkan dari perusahaan yaitu, data absensi kerja karyawan pada tabel I.1. Data keterlambatan karyawan pada tabel I.2. Peneliti melakukan serangkaian pra-penelitian yang berhubungan dengan apa saja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, untuk memperkuat data penelitian, peneliti melakukan Prariset kepada 25 karyawan tetap Endorse Makmur Selaras. Hasil pra-riset adalah sebagai berikut :

**Tabel I.3**  
**Hasil Pra Riset Pada PT Endorse Makmur Selaras**

No	Entitas Disiplin Kerja	Jumlah
1	Motivasi Kerja	8
2	Beban Kerja	9
3	Stress	10
4	Pengawasan	7
5	Lingkungan Kerja	12
6	Komitmen Organisasi	15
7	Budaya Organisasi	18
8	Kompensasi	23
	Total	102

Sumber: Data diolah oleh peneliti  
(2017)

Faktor pertama yang mempengaruhi Disiplin kerja adalah Budaya Organisasi terlihat dari beberapa karyawan mengalami sikap bermalasan-malasan dalam bekerja dapat dilihat ketika terlambat menghadiri *briefing*, *meeting* dan seringkali karyawan tidak mematuhi jam istirahat yang dimana karyawan memperpanjang jam istirahat dari waktu yang telah ditentukan.

Faktor kedua yang mempengaruhi Disiplin kerja adalah kompensasi terlihat dari Ketetapan gaji PT Endorse Makmur Selaras sebesar Rp 90.000/hari atau

sebesar Rp 2.340.000/bulan. Gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan standar UMP yaitu Rp.3.350.000. Jika dibandingkan dengan persentase pendapatan karyawan hanya 69,85 % dari ketetapan UMP Jakarta.

Peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan indikator kedisiplinan yang rendah dari kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena terdapat dua faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja yaitu budaya organisasi dan kompensasi, dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Endorse Makmur Selaras”**.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah terpaparkan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang terdapat didalam penelitian, yaitu :

1. Rendahnya tingkat disiplin karyawan pada PT. Endorse Makmur Selaras dapat diindikasikan dari perilaku karyawan, salah satunya yaitu mengenai jumlah alpha yang meningkat dan keterlambatan yang tinggi.
2. Perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan peraturan UMR di DKI Jakarta sehingga mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu sendiri.
3. Budaya Organisasi yang kurang baik dilihat dari banyaknya karyawan yang tepat waktu ketika selesai istirahat tetapi tidak segera

menyelesaikan pekerjaan melainkan menyempatkan diri terlebih dahulu untuk berbincang dengan rekan-rekannya, sehingga yang seharusnya mereka dapat bekerja maksimal menjadi tidak maksimal akibat waktu yang terbuang.

### **I.3 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di PT. Endorse Makmur Selaras. Dari beberapa variabel yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti motivasi kerja, beban kerja, stress, pengawasan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi. Penelitian ini mengambil budaya organisasi dan kompensasi sebagai variabel bebas, mengingat akan kemampuan dan waktu yang dimiliki peneliti menyelesaikan penelitian ini

### **I.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan pada PT Endorse Makmur Selaras?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Endorse Makmur Selaras?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Endorse Makmur Selaras ?
4. Apakah budaya organisasi dan kompensasi dapat memprediksi disiplin kerja karyawan PT Endorse Makmur Selaras?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Endorse Makmur Selaras adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi dari budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan pada PT Endorse Makmur Selaras.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Endorse Makmur Selaras.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Endorse Makmur Selaras.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi dapat memprediksi disiplin kerja karyawan PT Endorse Makmur Selaras?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan oleh peneliti yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut, dan sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi masyarakat, serta dapat memecahkan masalah berbagai pihak:

a. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan terkait budaya organisasi , kompensasi dan disiplin kerja

b. Bagi PT Endorse Makmur Selarass

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan yang ada diperusahaan terkait dengan budaya organisasi dan kompensasi yang diterima karyawan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan dan meningkatkan mutu dari perusahaan.

c. Bagi Dunia Akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang Sumber Daya Manusia, antara lain mengenai budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja karyawan.