

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

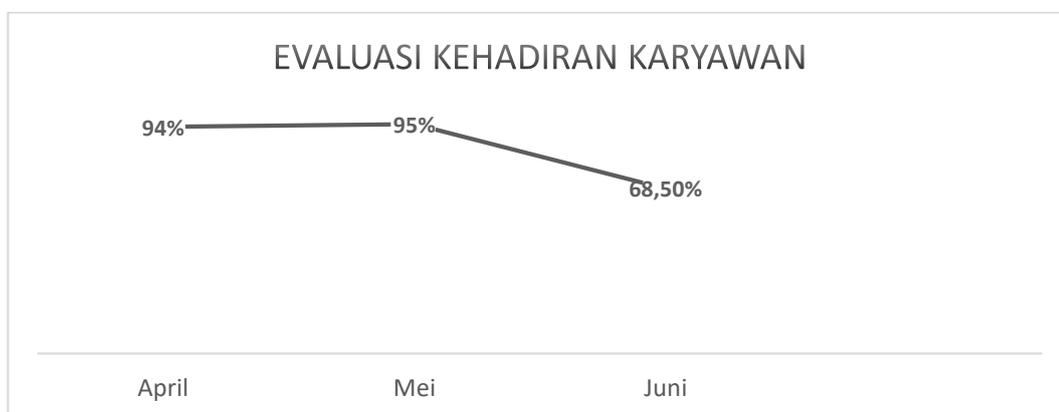
Globalisasi telah dan terus menunjukkan dampak yang besar pada dunia manajemen. Di hampir setiap negara di seluruh dunia semakin banyak perusahaan baru baik yang berukuran besar, sedang, maupun kecil. Perubahan tersebut menjadi suatu tantangan tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari para pengelola perusahaan. Setiap keadaan yang senantiasa berubah membutuhkan sikap yang tanggap dan hati-hati agar pengelola perusahaan segera melakukan adaptasi terhadap perubahan agar dapat terus bertahan dalam menghadapi proses perubahan. Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling penting dan sekaligus merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Pada organisasi atau perusahaan manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan membantu mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dan ditetapkan. Untuk membantu mewujudkan tujuan suatu perusahaan, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi,

mematuhi dan melaksanakan apa yang diperintahkan oleh atasan, dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sistem absensi pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari menggunakan *finger print*. Dengan sistem absensi ini sangat membantu Manajer Sumber Daya Manusia untuk memantau absensi karyawan yang terlambat datang. Tetapi *finger print* juga memiliki kelemahan, seperti yang dilakukan karyawan meninggalkan kantor sebelum jam pulang, kurang maksimalnya manager dalam menjalankan tugas, dan masih ada yang tidak mengenakan baju standar sterilisasi. Berikut ini dapat dilihat evaluasi kehadiran karyawan divisi Produksi periode April sampai dengan Juni 2018 :

Gambar 1.1

Evaluasi Kehadiran Karyawan Divisi Produksi Periode April s/d Juni 2018



Sumber : Data HRD PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yang diolah

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan divisi produksi mengalami penurunan yang cukup drastis pada bulan Juni yaitu sebesar 68,5%. Pada bulan April tingkat kehadiran sebesar 94%, pada bulan Mei sebesar 95%.

Kedisiplinan dalam bekerja harus didorong dengan adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para karyawannya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang di butuhkan sekarang adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Terdapat ragam atau model gaya kepemimpinan, secara spesifik diberikan istilah kepemimpinan kontemporer (Hartanto, 2009:486), terdiri atas kepemimpinan transaksional, transformasional, sinergik dan visioner. Di antara pola kepemimpinan tersebut yang memungkinkan anggota organisasi menggunakan seluruh potensi dan kapabilitas yang dimiliki serta mengarah pada pengembangan adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Hartanto (2009:512) Kepemimpinan transformasional merupakan suatu cara untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya dalam proses penciptaan nilai. Pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, Manajer produksi terlalu berlebihan dalam meluapkan amarahnya, kurang baik dalam memperhatikan karyawan, dan kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya dan Adnyani (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan yang bekerja pada perusahaan juga perlu adanya kompensasi, salah satunya adalah pemberian kompensasi finansial. Menurut Wilson (2012:255) Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan atas pekerjaannya untuk mencukupi segala kepentingan masing – masing. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, maka karyawan akan merasa senang hati dan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas tersebut. Maka dari itu diperlukan pemberian kompensasi finansial untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani Erika Putri, dkk (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. PT Maan Ghodaqo Siddiq Lestari sudah memberikan Kompensasi Finansial langsung dan Kompensasi Finansial tidak langsung. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah gaji yang diterima oleh karyawan divisi produksi pada bulan April 2018 dari yang terendah Rp 1.238.410 s/d yang tertinggi Rp 2.000.946. Gaji yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yaitu sebesar Rp 2.264.135, kenaikan gaji berkala, pemberian insentif berupa bonus lembur, tunjangan kesehatan diberikan berupa BPJS Kesehatan, dan banyak

tunjangan yang lainnya. Berikut ini adalah data bentuk kompensasi yang diterima karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari :

Tabel 1.1
Data bentuk Kompensasi Finansial yang diterima oleh karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari

Kompensasi Finansial Langsung	Kompensasi Finansial Tidak Langsung
Gaji pokok	Uang Makan
Gaji Lembur	Tunjangan Transport
Bonus Lembur	Tunjangan Bersama
-	Tunjangan Jabatan
-	Tunjangan Khusus
-	Premi Hadir
-	BPJS Kesehatan

Sumber : Data HRD PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari

Selain gaya kepemimpinan transformasional dari seorang pemimpin dan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, hubungan antarmanusia juga dapat mendorong tingkat kedisiplinan seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2014:137) Hubungan antarmanusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Dengan menerapkan prinsip-prinsip human relation yang sesuai dengan situasi organisasi maka kedisiplinan karyawan akan dapat ditingkatkan. *Human relation* bisa dilakukan dan bisa terjadi dalam segala situasi dan dalam segala bidang kehidupan serta terhadap siapa saja bahkan human relation sangat penting bagi pemimpin dalam melakukan komunikasi baik vertikal maupun horizontal. Hubungan antarmanusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan

jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak karyawan yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya. Hubungan karyawan dengan sesama karyawan terjalin cukup erat, seperti saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, *team work* terjalin cukup baik. Hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin kurang baik, karena Manajer Produksi kurang memperhatikan karyawannya dan kurangnya komunikasi antara karyawan produksi dengan Manajer Produksi. Konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armansyah (2016) membuktikan bahwa secara parsial *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Hubungan Antarmanusia terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Maan Ghodaqo Shiddiq Les tari (MAAQO)** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari ?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari ?

3. Apakah Hubungan Antarmanusia (*Human Relation*) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Hubungan Antarmanusia (*Human Relation*) terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional,

Kompensasi Finansial, Hubungan Antarmanusia (*Human Relation*), dan Disiplin Kerja Karyawan.

- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Hubungan Antarmanusia (*Human Relation*) terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Hubungan Antarmanusia (*Human Relation*) berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan.