

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama sebagai penggerak organisasi atau instansi perusahaan dan banyak juga dipengaruhi oleh perilaku para partisipannya, sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dalam suatu instansi atau organisasi unsur manusia harus disertai dengan adanya semangat kerja yang tinggi (etos kerja) lingkungan kerja yang nyaman serta adanya kepedulian perusahaan dalam meningkatkan karir para karyawannya, maka nantinya hasil yang diperoleh akan tercapai sedemikian rupa (Laia & Dewi, 2023). Dengan demikian Sumber Daya Manusia (SDM) berperan untuk meraih keberhasilan baik secara pribadi ataupun individu didalam suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin individu para pegawainya. Semua organisasi dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya, dengan harapan tujuan mereka akan tercapai. Disiplin bisnis perlu dipahami oleh semua karyawan. Kesadaran staf diperlukan untuk mematuhi peraturan. Sangat dibutuhkan ketentuan untuk membimbing dan berkonsultasi dengan karyawan sehingga dapat menciptakan tatanan kelembagaan yang baik (Mahardika & Mahayasa, 2022).

Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela (Nggause, 2023).

PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, distribusi dan pemasaran yang berdiri pada tahun 2012,yang beralamat di jalan Sungai Sapih, kec. Kurangi, Kota padang, Sumatra Barat. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang baik diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Untuk lebih jelasnya bentuk kondisi disiplin kerja pada PT. Niaga Nusa Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Kusioner Disiplin Kerja (Y)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | JML |
|------------------|--|----------------|-----------------|----------------|----|-----------------|------|
| 1. | Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 30% | 70% | | | | 100% |
| 2. | Saya selalu berpakaian sesuai aturan dan sopan dalam berpakaian | 20% | 70% | 10% | | | 100% |
| 3. | Saya selalu memperkirakan berapa pekerjaan yang dapat saya selesaikan | | 50% | 50% | | | 100% |
| 4. | Saya mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja | 30% | 70% | | | | 100% |
| Rata-Rata | | 80% : 4 | 260% : 4 | 60% : 4 | | 400% : 4 | |
| | | =20% | =65% | =15% | | =100% | |

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil kuesioner yang penulis bagikan kepada beberapa karyawan PT. Niaga Nusa Abadi yaitu bahwasannya disiplin kerja pada PT. Niaga Nusa Abadi baik karena 85% karyawan sudah menerapkan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan PT Niaga Nusa Abadi sudah melakukan hal seperti hari dan waktu kerja, pakaian dan perlengkapan kerja, etika kerja dan kesopanan dalam lingkungan kantor. (sumber : PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang)

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam disiplin kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan untuk mengarahkan perilaku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau pengetahuan unik dalam disiplin yang disukai melalui sarana organisasi, untuk menuai tujuan perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin sejati adalah seorang penentu kecepatan yang mampu membawa perusahaan atau perusahaannya menjadi sebuah perusahaan super dan mampu bersaing secara sehat untuk selalu menjadi yang terdepan bahkan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan personelnya (Fariska, 2022). Untuk lebih jelasnya bentuk kondisi kepemimpinan pada PT. Niaga Nusa Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Kusioner Kepemimpinan (X1)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | JML |
|------------------|---|------------------------------------|-----|-----|-----|------------------------|------|
| 1. | Saya diberikan kepercayaan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan | 10% | 20% | 50% | 20% | | 100% |
| 2. | Pemimpin selalu mendengarkan ide-ide yang saya berikan | 10% | 10% | 60% | 20% | | 100% |
| 3. | Pemimpin di tempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dan memberikan arahan yang tepat | | 30% | 40% | 30% | | 100% |
| 4. | Saya merasa nyaman dalam bekerja | 10% | 90% | | | | 100% |
| 5. | Saya mendapatkan kesejahteraan hidup atas pekerjaan yang diberikan | | 60% | 40% | | | 100% |
| 6. | Saya mendapatkan pengakuan atasan ketika dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan | | 30% | 40% | 30% | | 100% |
| Memperhitungkan | | | 20% | 50% | 30% | | 100% |
| 7. | kepuasan kerja karyawan atas tugas yang dipercayakan | | | | | | |
| Rata-Rata | | 30% : 260% : 280% = 130 : 7 | | | | 700% : 7 = 100% | |
| | | 7 = 4,28% = 37,14% = 40% | | | | | |

PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang masih kurang dalam segi kepemimpinan berdasarkan tabel diatas adanya 58,57% karyawan yang belum merasa puas karena banyak karyawan yang merasa masih kurang mendapatkan pengakuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga kurangnya pimpinan dalam mendengarkan ide-ide yang di berikan oleh karyawan. (sumber : PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja selanjutnya yaitu Kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan baik dalam jangka pendek maupun panjang (Devi & Indriyaningrum, 2022). Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah

bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Aryani, 2021). Untuk lebih jelasnya bentuk kondisi kompensasi pada PT. Niaga Nusa Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Kusioner Kompensasi (X2)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | JML |
|------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|----|-----|--------------------------|
| 1. | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati karyawan | | 100% | | | | 100% |
| 2. | Insetif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan | 20% | 70% | 10% | | | 100% |
| 3. | Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai | | 90% | 10% | | | 100% |
| Rata-Rata | | 20% : 3 =6,66% | 260% : 3 = 86,66% | 20% : 3 =6,66% | | | 300% : 3=100% |

Kompensasi juga sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam penelitian yang penulis dapatkan pada tabel diatas yaitu terdapat 93,2% karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan seperti sistem pengupahan, tunjangan hari raya, dan bonus. (sumber : PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Robiyati (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Faktor kedisiplinan kerja selanjutnya yaitu sanksi. Sanksi ialah hukuman yang diberikan pada karyawan dikarenakan ketidak patuhan seorang karyawan terhadap aturan yang berlaku. Dalam suatu perusahaan sanksi biasanya diberikan dalam bentuk teguran, surat peringatan, skorsing, serta pemberhentian atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya Punishment atau sanksi perusahaan mengharapkan karyawannya dapat disiplin serta tidak berani untuk melanggar segala aturan yang berlaku (Astuti, 2022).

Sanksi adalah akibat dari tindakan yang indisipliner atau melanggar aturan tata tertib yang berlaku di perusahaan. Dengan sanksi ini diharapkan karyawan merasa takut untuk

melanggar peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner (tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat), bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi yang memelihara kedisiplinan dalam Perusahaan (Kusmayati,2018). Untuk lebih jelasnya bentuk kondisi sanksi pada PT. Niaga Nusa Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Kusioner Sanksi (X3)

| NO | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS | JML |
|------------------|---|-------------------|-------------------|-----|-----|-------------------|------|
| 1. | Perusahaan memberikan teguran lisan ketika saya melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan | 10% | 20% | 70% | | | 100% |
| 2. | Perusahaan memberikan teguran tertulis ketika saya melakukan kesalahan yang sama dengan kesalahan sebelumnya yang dapat merugikan perusahaan | 10% | 50% | 30% | 10% | | 100% |
| 3. | Perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) ketika kesalahan fatal yang saya perbuat sudah berulangkali saya lakukan dan tidak dapat dimaafkan | 10% | 90% | | | | 100% |
| Rata-Rata | | 30% : 160% | 100% : 10% | | | 300% : 3 | |
| | | | | | | =100% | |
| | | | | | | 3 : 3 =3,3 | |
| | | | | | | 33,33 % | |
| | | | | | | 3,3 % | |

Penerapan sanksi pada PT Niaga Nusa Abadi berdasarkan tabel diatas hasil penelitian awal yang peneliti dapatkan yaitu 63,33% sanksi sudah berjalan dengan cukup baik seperti surat teguran tertulis, surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, surat peringatan ketiga, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). (sumber : PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2022) menyatakan bahwa sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan di PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang ditemukan adanya dugaan bahwa kepemimpinan belum bisa dikatakan baik karena masih terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan yang ada di PT. Niaga Nusa Abadi

sehingga hal tersebut mengganggu karyawan menyalurkan ide-ide serta karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya hal tersebut membuat karyawan berkerja tidak efektif dan efisien dan adanya pegawai yang masih menyepelekan sanksi yang berlaku pada PT. Niaga Nusa Abadi sehingga membuat karyawan menjadi teledor dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian yang menjadi rujukan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang. **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Niaga Nusa Abdi Cabang Padang”.**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang?
3. Bagaimana pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang
4. Untuk memngetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapa memberikan manfaat serta masukan untuk berbagai pihak, antara lain :

1.4.1 Bagi pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang terutama untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan sanksi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau pemikiran baru untuk dapat dikembangkan sebagai ilmu dan menambah pengetahuan dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang majaemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

1.4.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Padang.