

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis pada industri otomotif saat ini sangat pesat dan berpengaruh terhadap perekonomian nasional, sehingga mengakibatkan persaingan semakin kompetitif. Tentunya hal ini menuntut perusahaan untuk tetap dapat berinovasi sesuai dengan kebutuhan pasar, berkompetisi dengan perusahaan lainnya yang sejenis, tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Saat ini industri otomotif tampil sebagai salah satu pilar andalan dalam kebijakan industri nasional. Hal ini tertuang dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015-2035 sesuai Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 2015 sebagai wujud pelaksanaan Undang-Undang No. 3 tahun 2014 tentang Perindustrian.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki berbagai macam perusahaan otomotif. Bahkan dalam beberapa tahun kebelakang, upah untuk industri otomotif di kabupaten Karawang berada di urutan pertama se Indonesia. Pada tahun ini, pemerintah Indonesia menetapkan bahwa kenaikan UMP/UMK sebesar 8.51% yang tertulis dalam Kepgub No. 561/Kep.983-Yanbangsos/2019 menjadikan kabupaten Karawang tetap berada di urutan pertama atau memiliki upah tertinggi.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai strategi baru untuk mencapai keunggulan dalam bersaing (Prasetioet al, 2017a dalam (Ayuningtias, Syahputra, & Prasetio, 2017). Menurut (Nawa & Kempa, 2017) “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan dapat berperan dengan sebaik-baiknya dalam penyelesaian pekerjaannya, serta perlu focus pada perencanaan, pengorganisasian strategis, pengawasan dan pengelolaan sumber daya manusia yang terkontrol dengan baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berfungsi secara normal.

“Disiplin kerja sangat penting dalam menjadi tolok ukur dalam mengetahui apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak, disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana” menurut (Husain, 2020). Disiplin kerja yang baik akan mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya, karyawan masih cenderung mengasosiasikan kedisiplinan dengan hukuman. Semakin sering karyawan mangkir dari pekerjaannya, semakin besar besaran kompensasi yang dikurangkan oleh perusahaan. Karyawan yang terlambat akan mengakibatkan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak efektif. Disiplin tidak hanya berupa hukuman, peran penting dalam menjaga tingkat kedisiplinan karyawan terdapat pada bagaimana organisasi memelihara semangat kerja dan kebiasaan untuk tetap produktif dan kooperatif terhadap hal yang telah ada didalam perusahaan. Menurut (Sari, Puput, A. Bakri, & M. Diah, 2015) tanpa disiplin maka tujuan yang ingin dicapai akan sulit dicapai dan akan banyak hal yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan yang memiliki disiplin tinggi pastinya akan mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin dapat dilakukannya. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari pengelolaan sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat mereka capai. Jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Perilaku disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya. Tentunya hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dan memungkinkan mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memelihara disiplin yang baik itu cukup sulit, karena banyak faktor yang berpengaruh terhadap hal tersebut.

Menurut (Sutrisno 2014:89 dalam Wardhani, 2016) “Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah besarnya kompensasi.”

“Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa-jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaraan dalam melakukan tugas keorganisasian”, (Veithzal, dkk, 2014:541). “Kompensasi dapat juga diartikan sebagai pendapatan yang diterima karyawan sebagai kompensasi terhadap jasa mereka pada perusahaan yang nilainya ditetapkan sebelumnya agar karyawan dapat mengetahui benar besarnya”, (Marnis dan Priyono 2016:223). Menurut Schuler dan Jackson (1999) dalam Abdul Hakim (2014:95) “Tujuan kompensasi antara lain digunakan untuk menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan.” Dalam kegiatan rekrutmen rencana penggajian yang baik dapat memudahkan perusahaan untuk mencari calon tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Lalu, jika kompensasi dirasakan adil oleh karyawan, maka karyawan yang ingin dipertahankan oleh perusahaan akan merasa puas dan tetap berada didalamnya. Selain itu pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan ketepatan waktu yang sudah menjadi kesepakatan dua belah pihak yaitu perusahaan dan juga karyawan. Menurut (Kadarisman 2012) “Kompensasi yang tepat waktu adalah bahwa perusahaan atau organisasi harus dapat memberikan kompensasi pada pegawai sesuai dengan waktu yang sudah dijadwalkan.”

Kemudian, jika program kompensasi dilaksanakan oleh perusahaan secara baik, maka hal tersebut akan menjadi suatu keunggulan yang kompetitif dibandingkan perusahaan yang sejenis. “Kompensasi merupakan suatu hal yang menunjang kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja”, hal ini dinyatakan oleh (Wardhani, 2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru” pada tahun 2016 dimana hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja yang artinya setiap terjadi perbaikan pada aspek kompensasi maka kedisiplinan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian lainnya oleh Bachtiar Arifudin Husain dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan” pada tahun 2020 adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan.

PT. Otsccon Safety Indonesia (PT. OSIN) merupakan suatu perusahaan modal asing (PMA) yang berasal dari Jepang. Berdiri sejak tanggal 10 Juni tahun 2013, sesuai Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dan sesuai dengan Daftar Perseroan Nomor AHU-0053626.AH.01.09 Tahun 2013. PT. OSIN juga sudah memiliki Izin Usaha Industri (IUI) Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 1001/1/IU/PMA/2016 Tanggal 16 Agustus 2016. Peningkatan modal terakhir tahun 2017, modal perusahaan yang pada awalnya dua juta dollar amerika (USD) telah ditingkatkan menjadi tujuh juta USD. Sistem management mutu yang telah diterapkan oleh PT. Otsccon Safety Indonesia menggunakan standar perusahaan otomotif berupa IATF 16949:2016 yang telah diterapkan pertama kali di perusahaan pada tahun 2016 dan tersertifikasi oleh lembaga sertifikasi manajemen mutu dari Jerman yaitu Tuv Nord.

Salah satu masalah yang dihadapi PT. Otsccon Safety Indonesia adalah kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja mengabaikan jam masuk kerja dan SOP (*standard operational procedures*) hingga mendapatkan klaim konsumen dan karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian kompensasi yang belum optimal. Berikut adalah data pemberian surat peringatan PT. Otsccon Safety Indonesia.

Tabel 1.1
Data Surat Peringatan Akibat Tindakan Indisipliner Kerja Karyawan PT. Otsccon Safety Indonesia periode Januari 2017 s/d Desember 2019

No	Tahun	JUMLAH KARYAWAN YANG DIBERIKAN SURAT PERINGATAN	TOTAL JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN	YANG DIBERIKAN SURAT PERINGATAN (%)
1	2017	4	45	SP 1 (2 Absensi, 2 SOP)	11.25%
2	2018	8	55	SP 1 (3 Absensi, 5 Absensi)	14.51%
3	2019	20	70	SP 1 (7 Absensi, 13 SOP)	28.57%
	Rata-Rata	11	57		18.11%

Sumber: Bagian HR&GA PT. OSIN diolah peneliti pada tahun 2020

Terlihat dari tabel di atas bahwa tiga tahun terakhir ini terdapat peningkatan jumlah karyawan yang diiringi dengan adanya peningkatan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan sehingga berakibat diberikannya surat peringatan. Jenis pelanggaran yang dilakukan adalah absensi tanpa keterangan yang kurang jelas pada pihak manajemen dan tindakan “*jumping process*” atau melewati proses yang sudah terdapat pada SOP (*standard operational procedures*) sehingga menyebabkan terkirimnya barang yang tidak sesuai spesifikasi ke pelanggan.

Selain itu, pada kenyataan mengenai kondisi karyawan PT. Otsccon Safety Indonesia yaitu dalam hal tunjangan uang makan yang sudah tiga tahun terakhir belum mengalami penyesuaian harga. Hal ini juga berlaku terhadap tunjangan shift dan tunjangan transportasi.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Benefit Dasar PT. Otsccon Safety Indonesia Periode 2016 ~ 2019

TAHUN	TUNJANGAN UANG MAKAN PER HARI (A)	TUNJANGAN SHIFT PER HARI (B)	TUNJANGAN TRANSPORTASI PER HARI (B)	KETERANGAN
2016	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	-
2017	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	Sudah diajukan oleh LKS Bipartit kepada Perusahaan agar disesuaikan: a. Rp18,500 b. Rp10,000 c. Rp8,000 Namun tidak direalisasikan.
2018	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	Sudah diajukan oleh LKS Bipartit kepada Perusahaan agar disesuaikan: a. Rp20,000 b. Rp10,000 c. Rp10,000 Namun tidak direalisasikan.
2019	Rp15,000	Rp8,500	Rp6,500	Sudah diajukan oleh LKS Bipartit kepada Perusahaan agar disesuaikan: a. Rp20,000 b. Rp10,000 c. Rp12,000 Namun tidak direalisasikan.

Sumber: Bagian HR&GA PT. OSIN diolah oleh peneliti pada tahun 2020

Pada tabel diatas perusahaan tidak mewujudkan apa yang menjadi hak karyawan atas tunjangan yang seharusnya mereka terima. Penulis meyakini bahwa hal ini dapat menjadi salah satu alasan penurunan kinerja karyawan dan rendahnya loyalitas yang karyawan berikan untuk perusahaan. Selain itu, jika dibiarkan dalam jangka waktu yang lama akan berdampak pada disiplin kerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu adanya suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Otscon Safety Indonesia.”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat peningkatan pelanggaran disiplin kerja.
2. Perusahaan kurang optimal memberikan tunjangan kepada karyawan.
3. Klaim konsumen yang terjadi cukup sering terkait dengan produk NG.
4. Karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP.
5. Karyawan tidak memperhatikan kualitas barang yang diproduksi.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dibatasi oleh peneliti dalam lingkup konsentrasi di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Sesuai dengan judul yang diajukan membahas tentang kompensasi dan disiplin kerja karyawan di PT. Otscon Safety Indonesia.
3. Pengamatan dan penelitian terbatas pada kompensasi dan disiplin kerja.
4. Metode ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif menggunakan SPSS.
5. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan PT. Otscon Safety Indonesia?

2. Bagaimana disiplin kerja yang ada di PT. Otscon Safety Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pemberian kompensasi karyawan di PT. Otscon Safety Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja karyawan di PT. Otscon Safety Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Otscon Safety Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritik
 - a. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Untuk meneliti secara mendalam tentang kompensasi dan disiplin kerja karyawan di PT. Otscon Safety Indonesia.
 - c. Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti.
2. Secara Praktik
 - a. Menjadi bahan evaluasi bagi para karyawan dan pimpinan di PT. Otscon Safety Indonesia.
 - b. Untuk memberi pengalaman pada diri sendiri tentang kompensasi dan disiplin kerja.

