

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pembinaan disiplin dalam tiap diri masing-masing individu karyawan pada perusahaan yang memerlukan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan-ketentuan dari perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki oleh para karyawan, karena karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Martoyo, 2009:152). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Metropolitan Land Tbk (Metland) bergerak di berbagai bidang dan salah satu ruang lingkup kegiatan Metland terutama meliputi pembangunan perumahan dan konstruksi pembangunan serta penyediaan jasa. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ninda selaku supervisor proyek Metland Menteng terdapat data yang menyatakan bahwa Metland Menteng memiliki karyawan yang tingkat disiplinnya terhadap organisasi rendah. Berikut adalah data hasil wawancara dengan Ibu Ninda mengenai indikasi rendahnya disiplin karyawan:

1. Adanya karyawan yang menunda pekerjaannya dan membuat pekerjaan tersebut tidak selesai sesuai dengan waktu yang seharusnya.
2. Adanya karyawan yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Adanya karyawan yang keluar kantor pada jam kerja untuk keperluan pribadi.

Jumlah karyawan di proyek Metland Menteng adalah sejumlah 45 orang, dimana di setiap bagian jumlahnya berbeda tergantung dari banyaknya tugas dan bagian yang ada dalam departemen tertentu. Tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan di proyek Metland memiliki tingkat absensi rata-rata di atas 2 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam perusahaan. Untuk itu perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan agar disiplin karyawan semakin baik.

Rendahnya tingkat disiplin yang terjadi pada proyek Metland Menteng dapat dilihat berdasarkan tingkat keterlambatan yang terjadi melalui data absensi harian karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Keterlambatan Karyawan PT Metropolitan Land Tbk.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase
Desember	45 Orang	7 Orang	15,5 %
Januari	45 Orang	7 Orang	15,5 %
Februari	45 Orang	9 Orang	20 %
Maret	45 Orang	12 Orang	26,7 %

Sumber: PT. Metropolitan Land Tbk, 2022

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Metropolitan Land Tbk, memiliki tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ninda selaku supervisor HR menyatakan bahwa jika persentase keterlambatan di atas 10% maka berakibat pada menurunnya jam kerja produktif perusahaan. Apabila dibiarkan akan menyebabkan budaya yang buruk pada karyawan. Karyawan yang memiliki budaya yang buruk akan memiliki kedisiplinan yang buruk pula, hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pada proyek Metland Menteng.

Metland Menteng selaku developer properti dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang yang berlokasi di wilayah kota Jakarta yang mengedepankan kualitas dengan tujuan utamanya yaitu mengejar kepuasan konsumen dalam penjualan rumah dan lain-lain, sudah pasti mengharapkan tingkat disiplin karyawan yang tinggi. Namun mayoritas karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya karena insentif kehadiran yang perusahaan berikan relatif kecil karena itu tidak ada semangat karyawan untuk datang bekerja dengan tepat waktu. Disamping itu prestasi juga tidak dijadikan nilai tambah dalam pemberian kompensasi.

Budaya organisasi juga salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan. Budaya organisasi mengacu suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain (Robbins 2001). Budaya organisasi sangat memengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing. Bagi perusahaan Metland konsep budaya organisasi telah lama diterapkan pada semua lini karyawan sesuai dengan tugas dan bidangnya masing – masing, karena perusahaan Metland memahani pentingnya pemahaman dan tujuan dari apa yang terjadi visi dan misi perusahaan serta tujuan organisasi oleh setiap karyawan akan membawa kemajuan dan daya asing dari perusahaan Metland. Budaya organisasi terbentuk ketika perusahaan berdiri, kemudian diterapkan para sumber daya manusia yang bergabung pada organisasi tersebut.

Penerapan budaya organisasi yang baik akan menciptakan keseragaman pegawai dan dapat membantu perusahaan untuk lebih mudah dalam mencapai tujuannya. berdasarkan hasil observasi di PT Metropolitan Land Tbk masih banyak karyawan yang belum menerapkan budaya yang PT Metropolitan Land Tbk bentuk seperti kurangnya senyum dan sapa antar karyawan, banyaknya karyawan yang menunda pekerjaan dan masih banyak karyawan yang tidak menerapkan budaya 5R (ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) sehingga sering kali terjadi kehilangan dokumen dokumen yang seharusnya menjadi arsip perusahaan.

Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu kebijakan pimpinan perusahaan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup para karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kebijakan kompensasi yang baik dan diharapkan para karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja sehingga akan diperoleh output yang lebih besar.

Karyawan yang bekerja dengan baik pasti mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan tersebut. Kompensasi adalah suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kepada mereka. Jika itu dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat memelihara dan menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya jika kompensasi yang kurang memadai maka karyawan akan meninggalkan perusahaan. Maka dari itu kompensasi sangat berpengaruh terhadap kesadaran karyawan dalam bekerja, karena jika kompensasi yang karyawan dapatkan merasa cukup atau lebih, karyawan pasti akan mempunyai kesadaran lebih tinggi terhadap pekerjaan atau tanggung jawabnya sebagai karyawan dan mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.

Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem kompensasi yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan adalah sistem yang dapat memotivasi karyawan untuk bisa meningkatkan disiplin yang di pandang adil oleh karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Hal ini dikarenakan bagi sebagian karyawan, mengharapkan untuk mendapatkan uang adalah satu – satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyaknya kebutuhan yang terpenuhi mematuhi berkerja. Dari uraian di atas bahwasanya tujuan karyawan berkerja yang seperti kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuannya, tenaganya, pengetahuan serta keterampilan dan waktunya. Sebenarnya itu semua semata-mata mengharapkan adanya imbalan dari pihak perusahaan yang dapat memutuskan kebutuhannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Metropolitan Land Tbk terdapat data yang menyatakan bahwa banyaknya karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum bisa memberikan kompensasi dengan baik kepada karyawan. Berikut data hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Metropolitan Land Tbk mengenai kompensasi :

Tabel 1. 2 Keluhan Karyawan PT Metropolitan Land Tbk

No.	Nama Karyawan	Keluhan	Jumlah Orang yang menjawab
1.	A	Tidak adanya uang lembur.	4 Orang
2.	B	Tidaknya adanya <i>reward</i> untuk karyawan yang berprestasi.	3 Orang
3.	C	Tidak adanya jenjang karir atau pengembangan kompetensi melalui pelatihan kompetensi.	5 Orang
4.	D	Penetapan target yang tinggi sehingga sulit untuk pelampauinya.	3 Orang
5.	E	Tidak adanya bonus setiap tahunnya.	5 Orang

Sumber: PT Metropolitan Land, 2022

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut , rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja di PT Metropolitan Land, Jakarta Timur?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja di PT Metropolitan Land, Jakarta Timur?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Metropolitan Land (proyek Metland Menteng) mengenai budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dan untuk memberikan informasi tambahan berdasarkan data mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan disiplin.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian di bidang yang sama.

1.4. Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh penerapan budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada PT. Metropolitan land Tbk
2. Pembahasan difokuskan pada departement finance, marketing, dan teknik pada PT. Metropolitan land Tbk yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.
3. Data diambil untuk menilai persentase terhadap baik atau buruknya disiplin kerja pada PT. Metropolitan land Tbk dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya Organisasi dan kompensasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, pemasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel budaya organisasi, pengertian dan konsep kompensasi, pengertian dan konsep disiplin kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel kompensasi, deskripsi data variabel budaya organisasi, deskripsi data variabel Displin kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.