

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Salah satu komponen paling vital dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (karyawan). Dalam setiap perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, karyawan merupakan penggerak dan pelaksana utama dalam menjalankan strategi yang sudah disusun, berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan. Salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan pemberdayaan guna dapat menghasilkan para karyawan yang berkualitas adalah dengan cara meningkatkan dan disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Karyawan yang disiplin dapat meningkatkan efektifitas organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Namun disiplin kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal karyawan, namun juga di pengaruhi oleh faktor eksternal seperti Kepemimpinan dan Kompensasi

Disiplin dapat menunjukkan tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan agar dapat mematuhi aturan yang ada disuatu perusahaan. Disiplin terkait dengan jam kerja, tingkat kehadiran, tugas prestasi dan ketepatan waktu dalam bekerja (Zainal. 2017)

Seorang kepala PT. Pegadaian Malimongan Baru harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri karyawan pada saat bekerja yang berujung pada proses untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari tingginya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam menciptakan disiplin yang baik, di perlukan peraturan untuk menjadi suatu pedoman bagi karyawan, karena apabila karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada, maka kedisiplinan suatu organisasi di katakan baik

Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja, karena tak jarang pada karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh pemimpinnya saat bekerja. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik bagi para karyawan serta juga harus bisa bersikap tegas kepada para karyawan yang juga melanggar aturan, hal ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin yang baik dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin. Disiplin kerja yang di lakukan oleh karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja. Pemimpin harus bisa memberikan teladan yang baik bagi para karyawan serta harus bisa bersikap tegas kepada para

karyawan yang juga melanggar aturan, hal ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang

Selain kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai hasil dari kinerja mereka dalam organisasi. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah di berikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari presentasi yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, tegas, bijaksana, mampu mengolah, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang di hadapi karyawan. Di sisi lain tuntutan perusahaan terhadap pegawai yang harus di imbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan Kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan di harapkan disiplin kerja dari masing-masing pegawai meningkat.

Dalam hal ini Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, di harapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik

PT. Pegadaian (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berstatus perusahaan perseroan yang melakukan bisnis sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (PJOK) No.31/PJOK.05/2016. PT Pegadaian adalah anak usaha dari Bank Rakyat Indonesi yang terutama bergerak dibidang gadai. Bahkan nama dan logo pegadaian telah tercatat sebagai hak atas karya intelektual PT. Pegadaian (Persero) sejak tahun 2009 dan telah diperpanjang pada tahun 2019 untuk 10 tahun kedepan. PT. Pegadaian (Persero) bertekad untuk senantiasa melaksanakan visi dan misi, dengan visi Menjadi *The Most Valuable Financial Company* di Indonesia dan sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat dan misi Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh *stakeholder* dengan mengembangkan bisnis inti, memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan stakeholder. Pegadaian cabang Malimongan Baru berlokasi di jl. Pontiku No. 19 melayani beberapa gadai bisnis, gadai, kreasi, kradasi, krista, emasKu, mulia, kresna, gadai flexi, tabungan emas, MPO (Pembelian dan pembayaran tagihan telepon, listrik air, tiket, internet, TV berbayar, pembayaran iuran BPJS)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan. Penulis menemukan bahwa disiplin kerja pegawai masih harus diperbaiki, masih terlihat adanya permasalahan dalam disiplin kerja seperti: Pertama, masih adanya karyawan yang terlambat, belum bisa tepat waktu baik itu dalam waktu masuk dan pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang seharusnya, Kedua:, masih ada karyawan yang tidak melakukan absensi dengan menggunakan fingerprint sehingga dinyatakan tidak hadir dalam absensi. Secara rinci rekap absensi termasuk juga jumlah keterlambatan karyawan 2 tahun terakhir pada PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan baru di Makassar, dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 1. Rekap Absensi karyawan PT. Pegadaian CP Malimongan baru 2021-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang alfa	Jumlah karyawan yang terlambat	Presentase karyawan yang terlambat	Presentase karyawan yang alfa
2021	60	10	25	41,6%	16,6%
2022	62	12	27	43,5%	19,3%

Sumber: data primer 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat masalah yang dihadapi oleh PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar. Meskipun dari data ini juga bisa dilihat bahwa tidak ada satupun karyawan yang sengaja tidak masuk tanpa keterangan selama dua tahunterakhir, tetap saja karyawan yang sering terlambat tidak bisa dibiarkan begitu saja.

Selain angka keterlambatan karyawan di perusahaan tersebut juga sering dijumpai beberapa karyawan masih sering terlambat kembali ketempat kerja setelah

jam makan siang, padahal sudah ada peraturan bahwa karyawan memiliki jam istirahat untuk makan siang antara pukul 12:00-13.00.

Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik. Tentu hal ini akan menimbulkan masalah pada proses perusahaan dalam usaha mencapai tujuan, hal ini disebabkan karena timbulnya ketidakstabilan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin kerja yang dilakukan Karyawan akan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja, karena tak jarang para karyawan akan mengikuti apa yang bisa dilakukan pemimpinnya saat bekerja

Tak hanya dengan kepemimpinan saja, disiplin kerja juga bisa tercipta apabila dalam organisasi tersebut memiliki sistem yang baik dalam memberikan kompensasi terhadap para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa finansial dan nonfinansial. Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka akan timbul kesemangatan dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang mana hal ini akan mendorong para karyawan untuk melaksanakan disiplin kerja sesuai dengan apa yang perusahaan tetapkan.

Dalam hal ini Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dan Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, di harapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

Sebab dirasa Kepemimpinan dan Kompensasi adalah dua faktor yang penting guna dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, serta uraian dan observasi dilapangan menunjukkan adanya permasalahan tentang disiplin kerja yang sedang dihadapi PT. Pegadaian (persero) CP Malimongan Baru di Makassar.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru Makassar ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara persial terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru Makassar ?
3. Apakah Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru Makassar ?

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru Makassar ?
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru Makassar ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Memberikan Kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai informasi ilmiah yang terkhusus pada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru di Makassar
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan informasi tentang pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
 - b. Bagi perusahaan, sebagai salah satu gambaran atau informasi bagi manajemen dalam menilai kondisi perusahaan untuk di gunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan di masa mendatang.
 - c. Bagi akademik, sebagai sarana juga sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan