

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk karyawan yang berdisiplin kerja yang tinggi dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Sistem kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat menunjang kedisiplinan kerja karyawan. Pada dasarnya kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:357).

Menurut Hasibuan (2001:124) sistem kompensasi terdiri dari: (1) Sistem waktu, (2) Sistem hasil (*output*), dan (3) Sistem borongan. Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Sedangkan disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan kerja karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2002:89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Masalah penerapan sistem kompensasi yang tidak tepat atau salah, dampaknya sangat luas terutama bagi perusahaan dan karyawan. Jika perusahaan salah dalam menerapkan sistem kompensasi maka karyawan akan meninggalkan perusahaan, meningkatnya keluhan-keluhan, menyebabkan mogok kerja, mengarah tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan melanggar kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan. Yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan karyawan yang semakin parah.

Agar dalam penerapan sistem kompensasi tepat serta memberikan kepuasan baik semua pihak baik perusahaan maupun karyawan, Islam sebagai agama yang bersifat *Rahmatilil'Alamin* menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah-

masalah penerapan sistem kompensasi agar kepentingan kedua pihak baik organisasi maupun karyawan bisa terselamatkan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan dari pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah: 279 yang artinya maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.

Penelitian yang akan dilakukan sama dengan penelitian Syuryadi (2003) yang berjudul Penerapan Sistem Kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Syari'ah Mubarakah Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan Asuransi Syari'ah Mubarakah Cabang Malang telah berupaya menerapkan sistem kompensasi. Namun baru komisi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sedangkan faktor lainnya yaitu gaji, tunjangan, dan bonus terbukti belum mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan pada PG. Kebon Agung Malang, karena untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan pada PG. Kebon Agung Malang dan untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulisan tugas akhir ini peneliti mengambil judul **“Implementasi Sistem Kompensasi Sebagai Penunjang Kedisiplinan Kerja Karyawan (Studi Kasus PG. Kebon Agung Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat beberapa permasalahan pokok yang akan ditinjau dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan pada PG. Kebon Agung Malang ?
2. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan pada PG. Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai bukti bahwa mahasiswa melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
 - b. Dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai implementasi sistem kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

2. Bagi Akademik

- a. Sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas, kematangan serta menimbulkan kedewasaan diri.
- b. Penelitian ini bermanfaat meningkatkan pemahaman mahasiswa atas pengalaman yang diperoleh melalui adanya tambahan ketrampilan dan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan perusahaan dalam menerapkan sistem kompensasi dan kedisiplinan kerja bagi para karyawannya.

1.5 Batasan Masalah

Terkait dengan luasnya lingkup, permasalahan dan waktu serta keterbatasan peneliti yang dilakukan dengan sistem kompensasi, maka penelitian dibatasi pada penerapan sistem kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang tahun 2013.