

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan (Ernie, 2012).

Adapun masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah (Ahmad, 2015).

Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh atau berperilaku baik (etis) dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja di luar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik atau perilaku (tidak etis). Disamping itu, perilaku tidak etis merupakan perilaku

yang tidak sesuai dengan Norma sosial yang diterima secara umum. Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang di dapat dari (Windi, 2012).

Perilaku etis karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena untuk kelangsungan aktivitas perusahaan dan untuk penilaian terhadap kinerja kerja. Masih rendahnya kesadaran etika karyawan sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan karyawan bertindak secara tidak etis (tidak sesuai dengan aturan) dengan melakukan pencurian atau kecurangan yang dilakukan di dalam perusahaan. Dimana, masih ada karyawan yang melakukan korupsi atau memanipulasi laporan keuangan yang merugikan perusahaan dan melanggar perilaku etis sebagai karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis karyawan sehingga perilaku tersebut dapat terjaga dengan baik pada suatu perusahaan, diantaranya yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan mempengaruhi perilaku etis karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu berbentuk pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual atas jasa, keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan karyawan kepada bisnis perusahaan (Aprilia, 2012).

Menurut H. Hadari Nawawi (2011), kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Dessler, menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Tujuan pemberian kompensasi antara lain: Memperoleh personil yang berkualifikasi, Mempertahankan karyawan yang ada, Menjamin keadilan, Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, Mengendalikan biaya, Mengikuti aturan hukum. Adapun pendapat lain, tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Fajar, 2010).

Faktor kedua yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang

telah ditetapkan perusahaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan (Lusi, 2014).

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Disiplin merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi (Dian, 2018).

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa

nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2014).

Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2010), menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hesti, dkk, 2012).

Salah satu contoh kejadian perkara yang mengakibatkan menyimpangnya perilaku etis karyawan adalah penipuan dana nasabah yang terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Tripanca. Seperti yang diliput oleh Liputan 6 pada 04 april 2009 yang meyakini bahwa terdapat 7 tersangka yang berasal dari Lampung terkait penipuan dana nasabah hingga trilliunan rupiah. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa karyawan-karyawan (tersangka) tersebut merasa kurang nyaman terhadap pelayanan instansi dan kompensasi yang di dapat, sehingga munculah ide yang sangat buruk yang dapat mengakibatkan rusaknya citra bank terhadap kepercayaan masyarakat. Hubungan yang terjadi antara karyawan dan suatu instansi dapat di tingkatkan secara signifikan dengan melibatkan perilaku etis dari kedua pihak untuk dapat saling mengkritisi dan bijaksana, sehingga perilaku menyimpang yang timbul dari intern suatu karyawan terhadap suatu instansi tidak terjadi.

Permasalahan lain juga terjadi pada PT. Graha Furniture Panelindo yang dijadikan sebagai objek penelitian, seperti terdapat isu yang menyebutkan bahwa beberapa karyawan yang merasa kurang puas dan nyaman terkait pelayanan yang diberikan oleh atasan baik terkait gaji atau kompensasi ataupun perlakuan yang diberikan. Relasi yang dibuat oleh karyawan dan atasan pada suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang sangat besar khususnya pada produktivitas karyawan. Karyawan yang diberikan kenyamanan dan kepuasan serta kesesuaian dengan kerja dan tanggungjawabnya maka akan meningkatkan kode etik karyawan yang diaplikasikan dalam bentuk perilaku etis karyawan. Begitupun sebaliknya jika suatu perusahaan membuat karyawan kurang puas maka faktor tersebut dapat memicu seseorang khususnya karyawan dapat melakukan perilaku yang tidak etis seperti tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan, melakukan perbuatan yang hanya menguntungkan diri sendiri.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti ingin melakukan analisis secara mendalam dan memastikan bagaimana penjelasan terkait isu yang beredar dengan melakukan survey tidak langsung kepada pihak perusahaan dan pihak karyawan. Maka penulis membatasi masalah pada penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU ETIS KARYAWAN DI PT. GRAHA FURNITURE PANELINDO)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penelitian selanjutnya. Adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Khususnya dalam hal mengetahui “pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo”.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya perusahaan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo.

2) Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap perilaku etis karyawan di PT. Graha Furniture Panelindo dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan

dibangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

- 3) Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mencetak calon-calon sarjana sesuai dengan bidangnya, maka kegiatan penelitian melalui mahasiswanya merupakan bentuk kepedulian dan pengabdian.
- 4) Bagi Pihak Lain
Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.