

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Peran sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan merupakan modal yang sangat berharga untuk menentukan kuat berdirinya suatu perusahaan. Persaingan yang semakin ketat disetiap perusahaan juga menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif untuk perkembangan perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia menjadi sebab dalam setiap kegiatan di perusahaan. Semakin baik kemampuan setiap sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin mudah dalam mencapai tujuan perusahaan, demikian sebaliknya, semakin rendah kemampuan setiap sumber daya manusia maka akan semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dapat diukur dalam sebuah organisasi perusahaan salah satunya yaitu disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya mempunyai disiplin

kerja yang baik untuk mendorong kualitas dan mutu dalam menjaga nama baik perusahaan.

Memperhatikan setiap kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia untuk kebutuhannya diharapkan karyawan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pemborosan waktu dan tingkat absensi dapat menurun sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang baik biasanya berasal dari dalam dirinya sendiri selain faktor-faktor luar. Karyawan sebagai salah satu faktor produksi tentu sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Permasalahan yang biasanya dialami perusahaan dari karyawan yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang disebabkan karena banyaknya karyawan yang absen saat bekerja.

Singaraja merupakan kota yang banyak berdiri industri-industri besar, ada salah satu perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang diperoleh dari sumber mata air mumbul yang telah sudah teruji kualitasnya. Perusahaan tersebut yaitu PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi yang membentuk suatu unit usaha air minum dengan merk “ Yeh Buleleng”. PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi memiliki karyawan berjumlah 85 orang yang ditempatkan di dua tempat yang berbeda yaitu yang pertama di kantor bagian umum dan personalia, yang kedua di pabrik bagian produksi dan pemasaran. Berdasarkan hasil observasi awal yang

dilakukan terdapat 10 karyawan yang dijadikan penilaian disiplin kerja yang dilihat dari data absensi tahun 2020 yang dapat dilihat pada Tabel A.1

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi**  
**Periode Januari – Desember Tahun 2020**

No.	Nama	Batas toleransi	Keterangan			Kategori Kehadiran
			Ijin	Alpha	Dispen	
1.	Gede Adi Kurniawan, A. Md	10 kali	8	-	-	Sedang
2.	Ketut Alit Purnawan		9	6	2	Rendah
3.	Ketut Sukadana		8	5	3	Rendah
4.	Kadek Edy Feryanto		4	15	-	Rendah
5.	Ketut Sutisna		10	-	-	Sedang
6.	Nyoman Suadnyana		13	-	-	Rendah
7.	I Ketut Putrayasa		13	1	3	Rendah
8.	I Gede Riasa		11	-	2	Rendah
9.	Putu Asta Periandana		15	2	-	Rendah
10.	Gede Endra Sanjaya		19	1	-	Rendah

Sumber : Data PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi, 2020

Berdasarkan Tabel A.1 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi masih tergolong rendah ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang melewati Batas toleransi absen yang diberikan yaitu sebesar 10 kali per tahun, namun realitanya banyak karyawan yang melebihi batas toleransi yang diberikan terutama pada ijin yang dilakukan karyawan. Ijin yang dilakukan karyawan pada data diatas merupakan ijin yang bersifat spiritualitas dalam agama hindu. Kebanyakan karyawan meminta ijin kerja karena ada kegiatan upacara-upacara yang tidak bisa dilewati, seperti acara pernikahan, metatah, tiga bulanan, piodalan dan kegiatan spiritual yang lain.

Spiritualitas tempat kerja berkaitan dengan jiwa atau roh, agama mengacu pada keberadaan kekuatan super yang mengendalikan, terutama Tuhan atau dewa, biasanya diekspresikan dalam penyembahan. Di sisi lain, spiritualitas merupakan cara pencarian beraneka ragam akan makna transenden kehidupan berdasarkan refleksi pengalaman manusiawi. Pada tingkat ini manusia sadar akan hubungan manusia dengan semua makhluk dan dengan seluruh ciptaannya. (Yesuit Paul de Blot dalam Bouckaert, 2011). Menurut Karakas (2010) ada tiga perspektif spiritualitas di dalam tempat kerja. Pertama, perspektif kesejahteraan karyawan yang menyatakan bahwa memasukkan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan peningkatan moral, komitmen dan produktivitas serta mengurangi stress, kelelahan dan kecanduan untuk bekerja. Kedua, perspektif filosofis dan eksistensial yang terkait dengan konsep pencarian makna dan tujuan dari apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja karena ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang makna dan tujuan bagi karyawan untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih baik, produktif, dan kreatif di tempat kerja. Ketiga, perspektif interpersonal dan komunitas yang terkait dengan konsep kepemilikan, komunitas, dan keterhubungan. Perspektif ini mengatakan bahwa spiritualitas memberikan anggota organisasi rasa komunitas dan keterhubungan sehingga dengan demikian hal ini bisa meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan kepemilikan bersama pada organisasi. Filosofi moral dalam spiritual hindu diatur oleh prinsip *karma* dan *dharma* (Gupta et al, 2002). Kedua prinsip tersebut mendorong umat hindu untuk bertanggung jawab atas tindakan dan perilakunya, karena perilaku dan tindakan tersebut terlihat berdampak pada takdir dan kelahiran

seseorang. Beberapa studi juga menunjukkan pentingnya memasukkan nilai-nilai spiritual dalam sebuah perusahaan, yang selanjutnya nilai-nilai tersebut disampaikan oleh direktur perusahaan (Brophy, 2015).

Karyawan juga merasa kurang disiplin dalam bekerja disebabkan karena rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan saat bekerja sehingga membuat karyawan berani untuk tidak bekerja tanpa keterangan apapun. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai imbalan dari kontribusinya kepada perusahaan (Simamora, 2006:442). Semakin kecil imbalan yang diberikan perusahaan maka semakin rendah pula niat karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Absensi yang kurang baik merupakan salah satu indikasi adanya masalah rendahnya disiplin kerja dalam perusahaan, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan untuk mengurangi absensi yang dari karyawan. Apabila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diduga bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi disebabkan karena absensi karyawan yang masih melewati batas toleransi, hal ini disebabkan karena banyaknya kegiatan upacara-upacara spiritual hindu yang tidak bisa dilewati oleh karyawan dan kurangnya jumlah kompensasi yang diberikan menjadikan karyawan tidak bersemangat untuk datang ke tempat kerja.

Kondisi yang seperti ini mengharuskan perusahaan untuk mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar perusahaan tetap bisa menjaga eksistensinya dalam peningkatan mutu sumber daya manusia. Dilihat dari data diatas

Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu spiritualitas dalam agama hindu dan kompensasi, hal ini terjadi karena dilihat dari absensi karyawan yang banyak meminta ijin untuk kegiatan upacara spiritual dan kurangnya kompensasi yang diberikan yang berakibat pada niat karyawan untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, bahwa rendahnya tingkat disiplin karyawan disebabkan karena banyaknya karayawan yang absen karena upacara-upacara agama dan pemberian kompensasi yang kurang. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi dengan judul *“Spiritualitas Tempat Kerja dan Kompensasi Sebagai Penentu Disiplin Kerja Karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi Di Singaraja”* yang akan dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2021 di kantor umum dan personalia PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada karyawan di PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi

- (1) Banyaknya absen yang dilakukan karyawan mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- (2) Upacara-upacara agama yang mendominasi banyaknya ijin yang diambil karyawan menjadikan karyawan melebihi batas absensi yang diberikan.

- (3) Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan menjadikan karyawan kurang disiplin dalam bekerja.
- (4) Turunnya penjualan produk yeh buleleng disebabkan karena pandemi covid-19

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah di atas, maka peneliti mengambil variabel penelitian yang terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas serta satu variabel terikat. Spiritualitas tempat kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian sebagai berikut.

- (1) Apakah spiritualitas tempat kerja dan kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi?
- (2) Apakah spiritualitas tempat kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi?
- (3) Apakah kompensasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini memperoleh hasil mengenai besarnya pengaruh sebagai berikut.

- (1) Menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- (2) Menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.
- (3) Menguji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan bisa memberikan manfaat, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penerapan ilmu ekonomi khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini bisa memberikan masukan dan kontribusi pemikiran kepada perusahaan dan karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi, khususnya pada peningkatan disiplin kerja dengan memperhatikan absensi dari upacara-upacara agama dan kompensasi yang diberikan khususnya kepada karyawan, agar terciptanya sumber daya manusia yang bermutu.

