

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan relatif cepat dan persaingan yang semakin semakin ketat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cara meningkatkan Disiplin Kerja agar bisa unggul dan bersaing. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keahlian karyawan serta keterampilan yang baik dalam perusahaan menjamin operasi dan realisasi visi dan misi perusahaan.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Zen didirikan pada tanggal 23 Maret 2011, dan berfokus pada pelatihan bahasa dan budaya, untuk magang di Jepang. LPK Zen Indonesia, beralamat di Jalan Sholeh Iskandar Taman Sari Persada, Bogor, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran tenaga kerja ke Jepang. LPK Zen Indonesia mempunyai visi menyelaraskan kualitas kerja dengan negara maju dan mempunyai misi, menyediakan pelatihan karakter dan etos kerja sehingga dapat menjadi tenaga kerja berkualitas. Saat ini, LPK Zen Indonesia memiliki banyak kompetitor pesaing, di antaranya LPK Mulia Mandiri, LPK Global Mandiri Indonesia.

Adapun perbandingan keunggulan penyaluran tenaga ke Jepang per/tahun, LPK Zen Indonesia yang ada di Bogor menyumbang tenaga kerja sebanyak 235 orang, sementara LPK Mulia Mandiri yang ada di Bandung sebanyak 180 per/tahun, dan LPK Global Mandiri yang ada di Sumedang sebanyak 130.

Setiap organisasi pemerintah dan organisasi swasta dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Jalil (2018;6) mengatakan bahwa tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari hasil Disiplin Kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan Disiplin Kerja yang dimilikinya. Di lain pihak, optimalisasi peranan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab didasarkan pada kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Disiplin dipahami sebagai keharusan yang muncul karena adanya motivasi dalam diri karyawan tersebut. Menurut Siswanto (2016:356), kedisiplin kerja yang bagus dilihat dari, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, karyawan diharapkan perlu memberi perhatian serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan Disiplin Kerja perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien demi

pencapaian tujuan tersebut. Dalam mewujudkan hal ini, kompensasi, kepemimpinan dan disiplin adalah hal-hal penting

Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor penentu performa dari Disiplin Kerja. Perusahaan memberi solusi dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan Disiplin Kerjanya di perusahaan.

Menurut Veithzal (2017:234), kompensasi yang bagus dapat dilihat dari, kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Kompensasi bertujuan sebagai alat yang memotivasi peningkatan Disiplin Kerja, perusahaan seharusnya memperhatikan hal ini secara serius. Setiap karyawan yang berkontribusi kemampuan terbaiknya sudah seharusnya mendapatkan imbalan atau kompensasi yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan Disiplin Kerja.

Selain kompensasi, kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Sukses tidaknya usaha, pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2017:262), dapat dilihat dari, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

Sutrisno (2019) menegaskan bahwa dalam organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kerja pegawai karena kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang membuat tujuan

organisasi dapat dicapai. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi mencapai tujuan. Kepemimpinan yang baik memberikan motivasi positif kepada pegawainya dan ini berdampak pada peningkatan Disiplin Kerja. Sebaliknya, ketidaktegasan pemimpin dalam perusahaan bisa memicu para karyawan tidak disiplin sehingga kualitas perusahaan menurun.

Peneliti melakukan pra survey mengenai disiplin karyawan di Lembaga LPK Zen Indonesia kepada beberapa karyawan, Hasil observasi langsung melalui survei kecil kepada beberapa karyawan sebagai berikut :

Tabel 1
Observasi Disiplin Kerja Karyawan di Lembaga LPK Zen Indonesia

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	46,6%	53,4%	15
2	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	40%	60%	15
3	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	40%	60%	15
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	46,6%	53,4%	15
5.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	40%	60%	15

Sumber: Hasil Observasi pada karyawan Lembaga LPK Zen Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 1, terlihat tingkat ke disiplin karyawan kurang baik. Beberapa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, tidak menggunakan seragam dalam bekerja, dan tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, disiplin kerja yang rendah di LPK Zen Indonesia juga tergambar dari kurangnya pemahaman atas peraturan yang ada. Timbulnya persepsi yang berbeda tentang aturan menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Ini berdampak pada kurangnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil juga menyebabkan ketidakhadiran dan memungkinkan penurunan Disiplin Kerja. Berikut adalah data tentang absensi/ketidakhadiran serta keterlambatan para karyawan di LPK Zen Indonesia.

Tabel. 2
Absensi dan keterlambatan karyawan LPK Zen Indonesia
Periode 2018 – 2023

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Absen	Terlambat
1	2018	50	30	35
2	2019	50	35	32
3	2020	50	36	32
4	2021	50	30	30
5	2022	50	38	35

(Sumber: LPK Zen Indonesia, 2023)

Dari data tabel 2, penurunan disiplin kerja karyawan terlihat dari jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.

Disiplin kerja sangat penting dalam menentukan kualitas perusahaan. Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin mempunyai disiplin yang baik agar bawahannya juga mempunyai disiplin yang baik. Jika pemimpin kurang disiplin, maka bawahannya pun ikut tidak disiplin. Balas jasa

atau kompensasi juga ikut mempengaruhi disiplin karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta pekerjaannya. Jika karyawan semakin mencintai pekerjaan, maka disiplin kerja mereka semakin meningkat. Dalam hal ini semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin tinggi pula disiplin yang karyawan tunjukkan. Karyawan akan semakin sulit berdisiplin jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Kompensasi yang diterima karyawan Lembaga LPK Zen Indonesia berupa upah atau gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hasil observasi langsung melalui survei kecil kepada beberapa karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Observasi Penerimaan Kompensasi di Lembaga LPK Zen Indonesia

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
1	Menerima upah atau gaji yang sesuai	60%	40%	15
2	Mendapatkan insentif yang sesuai	33,3%	66,7%	15
3	Mendapatkan tunjangan yang sesuai	40%	60%	15
4	Mendapatkan fasilitas sesuai	46,6%	53,4%	15

Sumber: Hasil Observasi pada karyawan Lembaga LPK Zen Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 3, karyawan menilai masih adanya ketidak sesuaian dalam penerimaan kompensasi. dimana 66,7% responden menyatakan tidak mendapatkan insentif yangh sesuai, 60% responden menyatakan tidak mendapatkan tunjangan yang sesuai. Hal tersebut sesuai dengan adanya keluhan-keluhan karyawan atas kompensasi, seperti pengeluhan terhadap rendahnya tunjangan yang diberikan dan tidak sesuai dengan beban kerja saat

ini, kemudian pemberian uang bonus dianggap kurang adil, karena uang dibagikan secara merata kepada semua karyawan tanpa melihat prestasi kerjanya, serta terhadap tunjangan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang memadai.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan manajer LPK Zen Indonesia, terdapat permasalahan kenaikan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati dengan para karyawan. Pemberian gaji setiap tahun yang seharusnya mengalami peningkatan beberapa persen dari gaji ternyata tidak terealisasi, terjadi hanyalah kenaikan sebesar lima puluh ribu bagi semua karyawan. Oleh sebab itu, pada saat pemberian gaji pada bulan Januari 2022, para karyawan melakukan protes. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kompensasi yang mereka terima.

Peneliti melakukan pra survey di Lembaga LPK Zen Indonesia mengenai kepemimpinan kepada beberapa karyawan, Hasil observasi langsung melalui survei kecil kepada beberapa karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4
Observasi Kepemimpinan di Lembaga LPK Zen Indonesia

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Jumlah Responden
		Iya	Tidak	
1	Pemimpin memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya	53,4%	46,6%	15
2	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	40%	60%	15
3	Pemimpin mendukung saya untuk memikirkan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas	40%	60%	15

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
4	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan.	46,6%	53,4%	15
5.	Pemimpin ramah dan tidak pernah marah dengan karyawan			

Sumber: Hasil Observasi pada karyawan Lembaga LPK Zen Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel 4, karyawan menilai masih adanya ketidak harmonisan antara karyawan dan pimpinan. dimana 60% responden menyatakan pemimpin tidak memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja lebih baik, 60 % responden menyatakan pemimpin tidak mendukung ide dan pemikiran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 53,4% responden menyatakan tidak adanya keharmonisan antara pemimpin dan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan adanya keluhan-keluhan karyawan atas ketidak pedulian pimpinan terhadap karyawan, dan pimpinan tidak memberikan dukungan serta memberikan apresiasi kepada karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan LPK Zen Indonesia.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan sering terlambat masuk kerja
2. Karyawan tidak disiplin dalam berpakaian

3. Karyawan tidak menggunakan waktu yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurang dalam memberikan insentif/apresiasi bagi karyawan yang Disiplin Kerjanya bagus
5. Karyawan merasa kurang terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan
6. Fasilitas yang disediakan kurang memadai
7. Karyawan tidak puas terhadap atasan yang kurang merespons keperluan karyawan.
8. Pimpinan kurang memotivasi karyawan dalam bekerja.
9. Komunikasi antar pimpinan dan karyawan tidak baik

C. Batasan Masalah

Dalam hal ini latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi dan kepemimpinan merupakan masalah utama yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sangsi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dengan alasan ini, peneliti membatasi masalah pada penelitian tentang Kompensasi terutama masalah bonus, balas jasa. Kepemimpinan terutama masalah komunikasi pimpinan, dan ketegasan pimpinan, dan disiplin kerja terutama masalah absen, tidak tepat waktu mengerjakan pekerjaan pada LPK Zen Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Zen Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Zen Indonesia?
3. Apakah kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan LPK Zen Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan LPK Zen Indonesia,
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan LPK Zen Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan LPK Zen Indonesia

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis.

1. Kegunaan teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan dan ilmu, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang masalah Disiplin Kerja.
- b. Penelitian ini menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan perusahaan yang terkait

2. Kegunaan praktis

a. Bagi penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu di bangku kuliah,
- 2) Untuk menanggapi suatu kejadian real serta memberikan sumbangan pemikiran untuk pemecahan atau solusinya,
- 3) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen Universitas Binaniaga Indonesia

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan, khususnya dalam hal melaksanakan kebijakan yang berkenaan dengan kompensasi dan kepemimpinan, demi peningkatan Disiplin Kerja.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian skripsi skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang,identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang di gunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional variabel, Teknik Pengumpulan data, populasi dan sampel, metode Analisis data, instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Inovasi Produk, dan Digital Marketing terhadap keputusan Pembelian.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.