

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Secara makro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas dan sumber daya manusia, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pengembangan itu sendiri. Secara mikro, di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan dan kemajuan organisasi tersebut (Sukmawati, 2018).

Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang dipakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar karyawan untuk mereka bersedia dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan dan norma-norma yang diberlakukan. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka b dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan semakin tinggi

kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap menyelesaikan tanggung jawab. Karyawan akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab (*Jepry & Mardika, 2020*). Sedangkan menurut (*Onsardi & Putri, 2020*) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka b dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan

karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 1. 1 Jumlah Hari Kerja/Absensi Karyawan Vizta Gym Focal Point Jan 2023 - Oktober 2023

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1	Januari	25	4	2	2	8
2	Februari	22	3	2	1	6
3	Maret	27	2	3	1	6
4	April	24	3	1	3	7
5	Mei	23	1	1	2	4
6	Juni	26	1	2	3	6
7	Juli	28	3	2	1	7
8	Agustus	23	3	1	3	7
9	September	24	2	2	1	5
10	Oktober	26	2	3	1	6
JUMLAH		248	24	19	18	62

Sumber : PT.Vizta Gym Focal Point 2024

Kesimpulan pada table 1.1 menunjukkan bahwa setiap bulan mulai dari januari sampai oktober karyawan Vizta Gym Focal Point tidak hadir dengan alasan sakit, izin, alpha. Oleh karena itu dari tingkat absensi karyawan tersebut adanya kurang disiplin kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai

kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah diterapkan.

Menurut Kadarisman (2018) kompensasi adalah Apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan. Bagi setiap perusahaan pemberian kompensasi merupakan hal wajib yang harus dilakukan.

Karena hal ini menyangkut pada keberlanjutan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kelanjutan perusahaan untuk kedepannya. Karyawan yang merasa kompensasinya cukup akan bekerja lebih giat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi tidak semata-mata diberikan secara rata, tetapi harus melihat dari tingkatan dan juga kemampuan para karyawannya. Jadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hasil kompensasinya tentu saja tidak akan sama.

Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan maka mereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua perusahaan laba yang diperoleh setiap tahun meningkat. Hal ini, tentu akan membuat para karyawan lebih memilih untuk mencari perusahaan lain yang kompensasinya lebih tinggi. Dan jika

ada karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut tentu kinerjanya akan menurun sebab mereka berfikir kinerja mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana disiplin antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada jam kerja karyawan pada Perusahaan Vizta Gym Focal Point terhadap kinerja karyawan agar dapat diketahui serta sebagai salah satu cara dalam pengambilan kebijakan yang tepat oleh pihak Perusahaan Vizta Gym Focal Point dan menuangkannya dalam artikel dengan judul “Analisis Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Karyawan”.

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang beberapa masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Vizta Gym Focal Point.

2. Kurangnya kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Vizta Gym Focal Point.
3. Kurangnya kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Vizta Gym Focal Point.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini Membahas tentang kedisiplinan kerja karyawan.
2. Penelitian ini Membahas tentang kompensasi.
3. Penelitian ini Membahas tentang kinerja terhadap karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam meneliti ini:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point?
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point?
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Vizta Gym Focal Point?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari peneliti ini adalah:

1. Teoritis

Manfaat teoritis yaitu, dengan adanya penelitian ini bisa memberikan kontribusi dalam perkembangan kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan Vizta Gym Focal Point. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja di era globalisasi sekarang ini.

2. Praktis

Dapat bermanfaat dan memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan dalam kedisiplinan dan kompensasi kerja serta bahan masukan untuk seluruh karyawan Vizta Gym Focal Point

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk membuktikan, menguji, atau memverifikasi kebenaran serta pengetahuan yang sudah ada sebelumnya.

