

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia menjadi elemen yang sangat penting dalam struktur sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan serta kegiatan operasional yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Busro (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penggunaan, peningkatan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu-individu atau kelompok pekerja dalam suatu organisasi. Salah satu tujuan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sehingga menjamin pencapaian misi dan tujuan perusahaan (Riniwati, 2016).

Sumber daya manusia merupakan elemen integral dalam struktur perusahaan yang memegang peran sentral dalam operasional (Afandi, 2020). Perkembangan kemajuan dalam setiap perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, ada beberapa hal yang mempengaruhi kualitas SDM oleh suatu perusahaan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, kemampuan kerja, latar belakang pendidikan dan pengembangan karir. Kualitas sumber daya adalah kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu, di mana perilaku dan karakteristiknya dipengaruhi oleh genetika lingkungan, serta kinerja pekerjaan yang dapat menimbulkan dorongan seseorang dalam mencapai kepuasan sendiri (Bukit, 2017).

Kepuasan kerja merupakan isu strategis, jika kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan kinerja menurun. Menurut Simamora (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah evaluasi emosional yang mencakup persepsi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, lingkungan kerja, serta interaksi dengan rekan kerja. Segala sesuatu yang di hadapi karyawan mengenai lingkungan tempat ia bekerja ini tampak menunjukkan sisi sikap para pekerja. Maka begitu pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat meningkatkan etos kerja, komitmen, dan kedisiplinan karyawan (Kasmir, 2016).

Kompensasi adalah penghasilan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan terhadap perusahaan yang dapat berupa barang atau uang baik secara langsung maupun tidak langsung (Mujanah, 2019). Untuk mempertahankan karyawannya, perusahaan telah menerapkan langkah-langkah pemberian kompensasi. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang berkualitas, mendorong karyawan yang memiliki prestasi, dan mempertahankan karyawan yang bermutu serta menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Carvalho et al., 2020).

Selain kompensasi, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja, jika perusahaan ingin setiap karyawan berkontribusi positif dengan pencapaian yang sesuai dengan tujuan. Maka perusahaan mampu memberikan motivasi kepada karyawan dengan dorongan mental yang dapat membuat semangat semakin meningkat, sebaliknya jika perusahaan hanya cuek dengan karyawan maka dorongan mental dapat membuat semangat semakin menurun (Masram & Muah, 2017). Motivasi adalah dorongan

yang menggerakkan seseorang dengan semangat tinggi sehingga bersedia bekerja secara efisien dan menyalurkan segala upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hasibuan, 2018).

Kompensasi harus memenuhi kriteria tertentu agar dianggap tepat. Kompensasi juga harus dinamis dan beragam. Hal ini mencakup perlakuan yang adil, memenuhi kebutuhan dasar, dapat memotivasi karyawan, dan mengikat karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan CV. Dharma Abadi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kompensasi CV. Dharma Abadi

Bagian	Jabatan/ Golongan	Jumlah Karyawan	Gaji pokok (Rupiah)	Tunjangan Prestasi (Rupiah)	Bonus (Rupiah)
Adminitrasi	I	4 orang	3.500.000	500.000	1.000.000
	II	8 orang	2.800.000	500.000	750.000
	III	12 orang	2.400.000	500.000	500.000
	IV	33 orang	2.000.000	500.000	500.000
Jumlah		57 orang			

Sumber : CV. Dharma Abadi (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian administrasi CV. Dharma Abadi dapat dilihat dengan jabatan atau golongan, jabatan manajer jumlah karyawan 4 orang, gaji pokok Rp 3.500.000, tunjangan prestasi Rp 500.000, bonus Rp 1.000.000. Jabatan teknisi jumlah karyawan 8 orang, gaji pokok Rp 2.800.000, tunjangan prestasi Rp 500.000, bonus Rp 750.000. Jabatan supervisor jumlah karyawan 12 orang, gaji pokok Rp 2.400.000, tunjangan prestasi Rp 500.000, bonus Rp 500.000. Jabatan staff jumlah karyawan 33 orang, gaji pokok Rp 2.000.000,

tunjangan prestasi Rp 500.000, bonus Rp 500.000, diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Selain motivasi, pimpinan perlu memperhatikan disiplin kerja. Dalam efektifitas pekerjaan yang tinggi, para karyawan harus terbiasa melatih disiplin kerja. Untuk itu manajer wajib membuat dan menerapkan kebijakan dan prosedur yang menjadi pedoman bagi karyawannya selama mereka bekerja. Tanpa disiplin, kebijakan dan peraturan menjadi tidak berguna (Hamali, 2016). Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan ketentuan organisasi baik yang diuraikan secara tertulis maupun tidak (Sutrisno, 2019). Hal ini juga memerlukan pengakuan atas dampak dari setiap pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan pada karyawan.

CV. Dharma Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa instalasi, *maintenance* dan pengadaan barang elektronik, dengan menyediakan pengadaan berbagai peralatan pendukung untuk pembangkit listrik tenaga surya. Pembangkit listrik tenaga surya sangat ramah lingkungan dan dapat diaplikasikan di berbagai tempat, seperti perumahan, pedesaan, perkantoran, penerangan jalan umum dan wilayah lainnya yang belum terjangkau jaringan listrik dari PLN. Dalam mencapai target yang telah ditentukan tentunya CV. Dharma Abadi harus memberikan kompensasi kepada anggota staf atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi seluruh kebijakan perusahaan, kompensasi ini perlu ditambah dengan insentif yang menekankan disiplin kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

**Tabel 1.2 Absensi Karyawan CV. Dharma Abadi
Bulan Agustus-Desember 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Jam Kerja	Izin	Alfa	Sakit	Jumlah	Presentase
Agt	57	192	42	20	19	81	42,18%
Sep	57	192	30	14	21	65	33,85%
Okt	57	192	34	15	25	74	38,54%
Nov	57	192	26	13	20	59	30,72%
Des	57	192	28	13	22	63	32,81%

Sumber : CV. Dharma Abadi (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di ketahui bahwa tingkat absensi karyawan CV. Dharma Abadi dalam lima bulan terakhir menunjukkan trend yang fluktuatif, di mana pada bulan agustus terdapat karyawan yang izin, alfa, sakit mencapai 81 atau 42,18% dalam kurun waktu 1 bulan. Bulan september mengalami penurunan sebesar 65 atau 33,85%. Lalu bulan oktober mengalami kenaikan sebesar 74 atau 38,54% dan bulan november mengalami penurunan sebesar 59 atau 30,72% dan pada bulan desember mengalami kenaikan mencapai 139 atau 48,26%.

Didukung juga dengan wawancara yang peneliti lakukan di CV. Dharma Abadi pada subjek T mengemukakan adanya fenomena yang terjadi dikantor mengenai karyawan yang sesekali terlambat dalam bekerja dan pekerjaan yang selalu menumpuk membuat pekerjaan menjadi tidak efektif sehingga pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Disisi lain, lemahnya pengawasan serta ketegasan pimpinan juga dinilai menjadi salah satu penyebab kurangnya disiplin karyawan. Kurangnya motivasi mempengaruhi semangat kerja terhadap rutinitas pekerjaan yang

terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dalam diri karyawan. Terlebih lagi pimpinan masih kurang memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini menimbulkan kesan bahwa karyawan kurang mendapat dorongan yang dapat membantu mereka mempertahankan hasil yang telah dicapai. Lalu kompensasi yang diberikan perusahaan masih kurang sesuai yang diterima karyawan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka terutama mengenai upah lembur yang terkadang sering terlambat dalam pencairannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, menarik untuk di uji kembali dan dapat dijadikan permasalahan penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi ?

4. Bagaimana kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi ?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis memperjelas penyusunan agar lebih terarah, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Dharma Abadi Kota jambi.
2. Fokus penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3).
3. Penelitian ini hanya dilakukan berdasarkan data karyawan tahun 2023.
4. Metode pengumpulan data dengan kuesioner yang di isi responden.
5. Software yang digunakan adalah SPSS Statistics V26.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dharma Abadi Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini ada tiga manfaat penelitian yang diharapkan yaitu :

1. Bagi Penulis

Penulis mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang didapat saat perkuliahan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam informasi sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan pembaca dalam memahami penulisan ini, penulis menyusun sistematika penulisan dalam berbagai bab dan sub-sub bab yakni :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini menguraikan konsep teori masing-masing variabel penelitian, model kerangka konseptual, pengembangan hipotesis, dan tinjauan pustaka.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan kerangka kerja penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, sumber data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel, uji instrumen, uji asumsi klasik, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, data umum responden, pengujian dan analisis data, pembahasan dan hasil pengolahan data atas rumusan masalah tersebut.

Bab V : Penutup

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari pembahasan hasil penelitian.