

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Lingkungan bisnis yang berubah semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tersebut.

Agar sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) caranya adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perusahaan harus belajar terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap perkembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen perusahaan semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam Perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Salah satu tuntutan utama dari perusahaan terhadap karyawannya

adalah disiplin kerja, karena tanpa adanya disiplin kerja maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia untuk saat ini bisa dikatakan masih kurang, dimana masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa adanya keterangan, atau karyawan yang keluar waktu jam kerja dengan tanpa ada kaitannya dengan masalah pekerjaan. Tingkat absensi karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia selama tahun 2017, dari total karyawan yang berjumlah 52 orang, terdapat beberapa peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas, terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 5 karyawan, bulan Maret 3 karyawan, bulan April 5 karyawan, bulan Mei 5 karyawan, bulan Juni 4 karyawan dan pada bulan Juli 7 karyawan, menurut bagian personalia.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah pemberian kompensasi, sebagaimana disimpulkan dalam penelitian Widiandaru (2014). Setiap karyawan selalu memberikan perhatian terhadap masalah kompensasi. Dikarenakan kompensasi merupakan sumber pendapatan yang merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, sehingga tercipta komitmen dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Elemen utama yang akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya adalah keadilan yang dirasakannya terhadap kompensasi yang diterimanya tersebut.

Kepuasan kerja, dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hartono & Hamid (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen karyawan yang nantinya akan mempengaruhi disiplin karyawan. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintainya pekerjaannya. Dalam manajemen Sumber Daya Manusia kepuasan kerja sangat penting. Kepuasan kerja merupakan jembatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap absensi karyawan: perpindahan karyawan: semangat kerja karyawan: keluhan-keluhan karyawan: dan masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sebagaimana disimpulkan dalam penelitian Jais (2012). Pada dasarnya pemberian kompensasi yang dituangkan dalam ketentuan perusahaan yang jelas dan tegas akan menimbulkan rasa percaya pada diri karyawan bahwa dengan hasil prestasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan maka karyawan akan mendapat imbalan yang sesuai. Pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan kepuasan kerja pekerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

CV. Jeparaz Tirta Mulia sudah mampu memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah, namun disiplin kerja masih kurang, ini yang menjadikan masalah perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini akan mengangkat tema

tentang “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada CV. Jeparaz Tirta Mulia).**”

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, namun dalam penelitian ini akan memfokuskan pada:

1. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) sebagai variabel bebas pertama, kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas kedua dan disiplin kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya.
2. Penelitian ini dilakukan di CV. Jeparaz Tirta Mulia yang beralamatkan di Desa Troso Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.
3. Waktu penelitian ini adalah dari bulan September 2017 sampai bulan Januari 2018.

1.3. Rumusan Masalah

Masalah yang dihadapi CV. Jeparaz Tirta Mulia adalah masih rendahnya disiplin kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah melalui kepuasan kerja dan kompensasi yang sudah dilakukan oleh CV. Jeparaz Tirta Mulia. Berdasarkan permasalahan tersebut maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia?

3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini sangat berguna agar dapat memahami secara praktis pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Jeparaz Tirta Mulia.
- b. Bagi para karyawan, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan

kompensasi, secara spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap disiplin kerja.

- c. Bagi CV. Jeparaz Tirta Mulia, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan guna kesuksesan perencanaan dan implementasi disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi.
- d. Bagi pembaca, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), lebih jauh khususnya dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang isi skripsi ini, secara singkat dapat dilihat dalam sistematika pembahasan di bawah ini, dimana dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, antara lain:

Bab I: Pendahuluan. Bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II: Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini berisi empat sub bab. Sub bab pertama tentang kajian teori yang terdiri dari disiplin kerja, kepuasan kerja dan kompensasi. Sub bab kedua tentang hasil penelitian terdahulu. Sub bab ketiga tentang kerangka pemikiran teoretis. Sub bab keempat berisi rumusan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan metode analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan. Yang akan membahas tentang gambaran umum CV. Jeparaz Tirta Mulia, deskripsi responden, deskripsi variabel, pengujian regresi berganda dan pembahasan.

Bab V: Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan implikasi.