

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan.

Waterboom Tiara Park Jepara merupakan badan usaha milik perseorangan yang bergerak di bidang penyelenggara jasa hiburan dan rekreasi. Perusahaan ini dibentuk pada tahun 2010 yang bertempat di Desa Purwogondo Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Sebagai perusahaan penyedia jasa hiburan dan rekreasi keberadaan *Waterboom* Tiara Park Jepara sangat dibutuhkan oleh masyarakat Purwogondo dan sekitarnya yang memang minim hiburan berbasis perairan. Sebagai tempat hiburan dan rekreasi perairan utama di daerah Kalinyamatan dan sekitarnya, *Waterboom* Tiara Park Jepara membutuhkan karyawan yang berdisiplin kerja tinggi sehingga diharapkan mampu melayani pengunjung dengan baik.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu tuntutan utama dari perusahaan terhadap karyawannya, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Dalam perkembangannya, kedisiplinan kerja karyawan untuk saat ini bisa dikatakan masih kurang, begitu halnya yang terjadi di *Waterboom* Tiara Park Jepara, dimana masih ada karyawan yang membolos kerja dengan tanpa adanya keterangan, atau karyawan yang keluar pada waktu jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan masalah pekerjaan. Adapun tingkat absensi karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara selama tahun 2017, dari total karyawan yang berjumlah 54 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, diantaranya adalah persepsi tentang keadilan dalam pemberian kompensasi, sebagaimana disimpulkan dalam penelitian Widiandaru (2014). Masalah kompensasi selalu menjadi perhatian oleh setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena 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.

Di *Waterboom* Tiara Park Jepara terdapat kesenjangan dan perbedaan dalam masalah pemberian kompensasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Perbedaan mendasar struktur gaji seorang *marketing* dengan karyawan *non-marketing* dimana jika karyawan lain mendapatkan kompensasi berupa gaji pokok, uang makan dan uang transport yang diterima jumlahnya tetap tiap bulan atau bisa disebut kompensasi berdasarkan waktu, maka pada divisi marketing selain mendapatkan insentif diatas, mereka juga mendapatkan kompensasi penjualan berupa insentif penjualan per-brosur tiket. Karyawan *marketing* menerima gaji yang tidak tetap perbulannya bahkan berbeda dari sesama marketing sekalipun, karena besarnya gaji tergantung dari jumlah brosur tiket yang berhasil mereka jual, sehingga jika ingin mendapatkan penghasilan yang besar, maka karyawan harus menjual brosur tiket dengan jumlah yang besar pula.

Karyawan mengharapkan adanya keadilan dan keterbukaan pada sistem dan proses pemberian kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan. *Waterboom* Tiara Park Jepara harus mampu menentukan kompensasi yang layak untuk setiap karyawan sehingga karyawan akan merasa betah dalam bekerja dan nantinya akan memunculkan rasa kedisiplinan yang kuat pada diri karyawan.

Disamping persepsi tentang keadilan dalam pemberian kompensasi, kepuasan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi

kedisiplinan kerja karyawan. Hartono dan Hamid (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi komitmen karyawan yang nanti pada akhirnya akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintainya pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kepuasan kerja merupakan jembatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap (1) absensi karyawan: (2) perputaran (*turn over*) tenaga kerja: (3) semangat kerja: (4) keluhan-keluhan: dan (5) masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan bersifat adil maka bisa dimungkinkan karyawan akan berdisiplin dalam bekerja. Begitu juga ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, dia juga akan berdisiplin dalam bekerja. Namun sebaliknya, jika pemberian kompensasi tersebut dirasa tidak adil dan baik, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai tidak tercapai dan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena karyawan tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini akan mengangkat tema tentang **“Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Waterboom Tiara Park Jepara).”**

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 persepsi keadilan kompensasi (X_1) sebagai variabel bebas pertama, kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas kedua dan kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya.
2. Penelitian ini dilakukan di *Waterboom* Tiara Park Jepara yang beralamatkan di Jl. Kenari, Purwogondo, Kalinyamatan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah dengan kode pos 59462.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara yang berjumlah sebanyak 54 karyawan, sehingga keseluruhan karyawan akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara persepsi keadilan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara?
2. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara?
3. Bagaimana pengaruh antara persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara?

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Waterboom Tiara Park Jepara. Secara teori kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pemberian kompensasi yang dianggap adil oleh karyawan dan kepuasan kerja yang baik dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini hanya difokuskan pada dua variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, yaitu variabel persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja karyawan Waterboom Tiara Park Jepara.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh antara penghargaan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara.
2. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara.
3. Menganalisis pengaruh antara penghargaan dan signifikansi pekerjaan secara simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara.

1.6 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran atau

menambah informasi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi penulis, penelitian ini sangat berguna agar dapat memahami secara praktis bagaimana persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan *Waterboom* Tiara Park Jepara.
- 2) Bagi para karyawan, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan keadilan kompensasi dan kepuasan kerja, secara spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap kedisiplinan kerja.
- 3) Bagi *Waterboom* Tiara Park Jepara, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan guna kesuksesan perencanaan dan implementasi kedisiplinan kerja melalui keadilan kompensasi dan kepuasan kerja.
- 4) Bagi pembaca, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam mempelajari bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), lebih jauh khususnya dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti ini.