

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan yang bertugas menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi dari suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan adalah tenaga bagi perusahaan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak yang harusnya didapatkan oleh karyawan yang telah menyumbangkan tenaga serta pikirannya untuk kemajuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor dalam keberhasilan suatu perusahaan dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan atas hadirnya karyawan yang selalu terlibat dalam semua kegiatan yang mendukung tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja dari sumber daya manusia secara optimal, perusahaan harus mengelola dan mengatur sistem dan melaksanakan tanggung jawab sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merasa nyaman serta dapat menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Dalam tugasnya, perusahaan harus mampu mengembangkan serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki agar sumber daya manusia yang dimiliki mampu membantu mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Hasibuan 2013). Strategi dan pemilihan kebijakan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga mendapatkan timbal balik yang positif dari karyawan kepada perusahaan terutama pada saat perusahaan mendapatkan masalah. Simamora (2006) menyatakan bahwa perusahaan harus mempunyai ketegasan dalam manajemen sumber daya manusia yang dimana berisi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu karyawan perusahaan.

Tercapainya tingkat kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya di suatu perusahaan. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan tempat ia bekerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan secara terus menerus (Pushpakumari, 2008). Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai sebuah sikap dan respon yang didapatkan seseorang atas berbagai sisi pekerjaannya. Locke (1968) juga mengatakan bahwa sikap dan respon tersebut berasal dari apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan dan apa yang mereka harapkan dari perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi kunci utama untuk perusahaan apabila perusahaan ingin mempertahankan hidup usaha dalam kurun waktu yang panjang. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa puas dalam bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan akan bersedia menjaga dan membela perusahaan serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Bila kepuasan kerja karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi atau yang ditugaskan kepada karyawan tersebut di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2007: 142).

Indikasi pertama dalam kepuasan kerja ialah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari semua kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan. Penerapan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan itu bersedia dan sukarela mentaati serta mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan karena itu sudah termasuk dalam SOP kerja. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya tingkat kesadaran para karyawan dalam mentaati serta mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya. Menurut

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), mengatakan bahwa disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siagian (2009), Menyatakan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada pada diri setiap karyawan, yang menyebabkan karyawan itu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan seperti karyawan yang selalu datang tepat waktu, mengerjakan semua tugas yang diberikan tepat waktu, jarang izin dan tidak pernah membolos, mematuhi semua norma-norma perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dikemukakan Mangkunegara (2005: 118) bahwasanya kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan keterlambatan karyawan yang rendah, sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka tingkat keterlambatan akan lebih tinggi. Hal tersebut akan menjadi tugas dari perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2003: 203) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan kerja secara mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya, namun tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat keterlambatan kerja karyawan menjadi tolak ukur menurunnya kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan (As'ad, 2004: 121).

Disiplin kerja dapat dilihat dari patuhnya karyawan pada peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu. Jika, peraturan dan ketetapan itu sengaja diabaikan atau dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang relatif buruk. Tetapi, bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketetapan perusahaan, melambangkan kondisi disiplin yang baik dan sangat menguntungkan

perusahaan. Seperti halnya karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera yang memiliki tingkat disiplin kerja yang kurang baik setiap bulannya. Dalam pra penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera pada tahun 2021 (bulan Januari – Desember). Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 atas daftar ketidakhadiran karyawan:

Tabel 1.1
Laporan Ketidakhadiran Karyawan PT Tradimun Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	<i>Alpha</i>	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
Januari	33	4	-	-	3
Februari	34	6	-	-	4
Maret	34	5	-	-	3
April	34	5	3	-	2
Mei	34	6	-	-	5
Juni	34	5	-	-	6
Juli	34	4	-	-	2
Agustus	35	4	2	-	4
September	35	6	-	-	3
Oktober	35	6	-	-	2
November	35	4	1	-	2
Desember	35	2	3	-	6
Σ		57	8	-	42

Sumber: Laporan Perusahaan PT Tradimun Mitra Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah ketidakhadiran karyawan karena sakit dan izin serta jumlah keterlambatan relatif tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya semangat dalam bekerja dikarenakan angka ketidakhadiran yang relatif tinggi dari yang diharapkan oleh perusahaan. Dari angka tersebut menunjukkan kurangnya

antusias karyawan dalam memperoleh hasil yang optimal pada PT. Tradimun Mitra Sejahtera.

Indikasi kedua terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari adanya lingkungan kerja yang positif dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman, rekan kerja yang bisa diajak bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan, pimpinan yang adil dan bijaksana, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, serta peraturan dan kebijakan yang tepat. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi kerja yang memiliki arti seperti keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, tentram, aman dan nyaman pada karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas di dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila kondisi kerja itu buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dalam PT Tradimun Mitra Sejahtera dinilai cukup baik oleh perusahaan. Namun, ada beberapa hal yang kurang dilihat oleh perusahaan yaitu kurangnya pencahayaan dalam tempat kerja, dan juga tidak adanya alat-alat untuk mengurangi suara yang bising dari mesin yang digunakan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan seperti kelembapan, temperatur, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja dan memadai atau tidaknya sarana prasarana yang ada di tempat kerja (Afandi 2016:51).

Indikasi ketiga dari kepuasan kerja selain dari lingkungan kerja juga terdapat dalam kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan. Pemberian

kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja juga didapatkan dari karyawan dalam perusahaan yang berkompentensi tinggi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Hal tersebut memacu karyawan untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi besar kepada perusahaan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan sehingga karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasibuan (2013: 117) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk finansial, barang, ataupun jasa pelayanan agar pekerja merasa dihargai dalam bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan dalam memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan perusahaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan. Karyawan mempunyai pemikiran ketika mereka bekerja keras maka mereka akan mendapatkan kompensasi dan menganggap kompensasi tersebut sebagai sumber rezeki.

Pemberian kompensasi sangat membantu perusahaan meningkatkan kepuasan dalam diri karyawan. Insentif atau bonus seharusnya diberikan PT Tradimun Mitra Sejahtera kepada karyawan Ketika mereka melakukan kerja lembur dengan tujuan karyawan merasa dihargai atas perkerjaannya, namun bonus yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Hubungan dengan kondisi pekerjaan, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, serta dengan promosi jabatan dan gaji. Jika program pemberian kompensasi dan lingkungan pekerjaan dirasakan secara adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah menarik karyawan yang potensial dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas perusahaan mampu meningkat dengan signifikan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik serta karyawan merasa puas apabila aspek pekerjaan mereka saling menunjang satu sama lain (Simamora, 2014).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan, lingkungan kerja karyawan, serta rasa disiplin kerja yang tinggi oleh karyawan mempengaruhi kepuasan kerja setiap individu karyawan dan berpengaruh pada tingkat kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga peneliti mengangkat judul penelitian ***“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera.”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera?
3. Apakah pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi kepada karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Tradimun Mitra Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi peneliti, perusahaan, karyawan, dan akademisi sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan serta menambah dan meningkatkan wawasan tentang inti permasalahan yang terdapat dalam objek penelitian khususnya mengenai lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi tenaga kerja yang mencakup kepuasan kerja pada perusahaannya serta dalam rangka peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan lebih kepada karyawan atas pentingnya tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia suatu perusahaan.