

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kualitas perusahaan dapat ditinjau berdasarkan kinerja karyawan yang dipekerjakan guna meningkatkan kredibilitas dan hasil yang diharapkan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi titik tolak bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan utama dari berdirinya sebuah perusahaan. Selain itu, adanya SDM akan berperan penting dalam segala proses terutama unsur produksi bagi perusahaan. Peranan manusia sebagai tenaga kerja khususnya SDM tidak dapat dipisahkan sebab, keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada SDM yang dimiliki. Tujuan utama yang telah ditetapkan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan bersama.

Pengembangan dan peningkatan kualitas sebuah perusahaan sangat diperlukan. Hal ini, menjadi fokus utama bagi perusahaan sebagai bahan unggulan utama dan kompetisi bagi pesaing yang sama. Aspek dan unsur sumber daya menjadi faktor penentu sehingga diperlukan perhatian dan pengelolaan yang baik dan seksama. Peningkatan kompetensi suatu Sumber Daya Manusia sangat penting dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti workshop, pelatihan, praktik mandiri dan lain sebagainya. Bagi karyawan sebuah perusahaan baik baru maupun lama diberikan peningkatan kompetensi untuk memahami tanggung jawab dan fungsi sesuai dengan jabatan, kedudukan yang diampu masing – masing staff. Pengembangan keterampilan diterapkan berguna untuk meningkatkan kapabilitas seorang pekerja di sebuah perusahaan guna memperoleh tunjangan karier, peningkatan kedudukan dan promosi suatu jabatan. Hal tersebut merupakan salah satu strategi *self leadership* yang berfokus pada peningkatan pola pikir, perilaku, perasaan, untuk meningkatkan kualitas diri (Rivai dan Mulyadi, 2003:58).

Peningkatan pertumbuhan ekonomi di masyarakat, pemerintah berupaya untuk meningkatkan serta mendorong pemerataan pembangunan guna menjadikan sektor swasta dan negeri untuk bertumbuh dan berkembang secara bersama – sama. Hasil pengembangan tersebut akan mampu meningkatkan kualitas dari dunia usaha di Indonesia. Selain itu, peningkatan pertumbuhan ekonomi berkaitan erat dengan adanya kompensasi yang diberikan

sebuah perusahaan. Kompensasi yang menerapkan asas keadilan menjadi tolak ukur sebuah organisasi dalam menjalankan sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi kepada pekerja akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2015:409) yang mengungkapkan segala bentuk uang, barang dan jasa lainnya yang diberikan oleh perusahaan merupakan bentuk sebuah kompensasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau SDM yang dimiliki. Dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja, optimalisasi dan harapan kerja menjadi indeks ukur yang menilai suatu kesejahteraan karyawan untuk dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Pemberian kompensasi dinilai mampu dan berperan penting dalam mewujudkan tujuan utama sebuah perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan dan kepuasan kerja pada sumber daya manusia/ karyawan digunakan sebagai bahan acuan dan nilai yang merujuk pada sikap umum seorang karyawan untuk guna memperoleh hasil sesuai harapan. SDM dengan indeks kepuasan tinggi akan memberikan *impact* atau hasil kerja yang lebih besar dan lebih produktif serta bersikap positif terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat ditinjau dari ketepatan waktu bekerja, semangat bekerja, dan penghargaan terhadap pimpinan. Namun, apabila seorang SDM tidak memiliki atau kurang memperoleh kepuasan kerja maka cenderung tidak sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja, adanya gangguan emosional, serta pekerjaan yang menjadi tanggung jawab akan tidak diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2014:126) yang mengungkapkan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja merupakan bentuk persepsi, tanggung jawab dan luaran utama sebagai indikator kepuasan seseorang dalam bekerja. Hasil kerja yang dihasilkan berhubungan erat dan berkaitan dengan sikap emosional seseorang terhadap suatu tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah perusahaan.

Antisipasi persaingan dalam sebuah perusahaan dapat ditinjau dari sasaran kerja dan ketetapan kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. sasaran kinerja erat kaitannya dengan tanggung jawab, peningkatan mutu terhadap tugas serta kejelasan beban, target yang dicapai serta penerapan standar operasional prosedur sebagai penuntun karyawan dalam bekerja secara optimal. Setiap perusahaan akan berkompetisi apabila memiliki target yang visioner, jelas dan mudah dicapai. Dengan adanya tujuan dan visi misi akan mampu sebagai

penyulut semangat bagi karyawan untuk meningkatkan harapan, tantangan dan prestasi yang dihasilkan dengan tetap berlandaskan moral kerja, motivasi dan semangat berjuang. Sejalan dengan pendapat Suprihanto (2014:7) setiap karyawan akan menghasilkan kinerja tetapi tidak semua menerapkan standar kinerja untuk memperoleh atau menghasilkan misi dan visi yang diharapkan. Selain itu faktor yang mempengaruhi individu dalam bekerja yakni kedisiplinan. Disiplin kerja identik dengan ketepatan dan kesesuaian sikap, perilaku dan tindakan dari individu sesuai SOP ditentukan (Sutrisno dalam Suwondo dan Sutanto, 2015: 136).

Keberadaan tenaga kerja yang mumpuni diharapkan menjadi penggerak organisasi/perusahaan. Organisasi atau perusahaan diharapkan mampu memberikan hak dan kewajiban bagi pekerja untuk meningkatkan keseimbangan dan kesejahteraan bagi karyawan. Karyawan dan atau SDM tidak hanya sebagai pekerja dan penggerak melainkan sebagai konsumen produk perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, efektivitas suatu perusahaan dalam mempekerjakan seorang karyawan diharapkan mampu menganalisis keutamaan dan keunggulan sebuah perusahaan yang akan diketahui oleh para pekerja dengan harapan karyawan mampu bekerja dengan baik di perusahaan tersebut.

PT. Jasa Angkasa Semesta (JAS) saat ini menjadi pengelola barang terpercaya di Indonesia. Perusahaan ini melayani berbagai rute penerbangan lokal dan internasional. Namun, perusahaan tersebut menghadapi masalah yang terkait kinerja pegawai berupa pencapaian tujuan pegawai yang kurang memadai. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang buruk yang diukur dalam hal kekurangan upah, disiplin kerja yang buruk, dan kepuasan kerja. Hasil pemeriksaan pendahuluan menunjukkan karyawan seringkali bekerja dalam waktu lebih dari jam kerja. Hal tersebut dilakukan karena masih terdapat pekerjaan yang belum terpenuhi. Perusahaan tersebut memberikan kompensasi perusahaan karena telah bekerja lembur yang dihitung perusahaan sebagai uang lembur. Karyawan yang bekerja lembur dibayar oleh perusahaan dalam bentuk uang guna untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, diperlukan penelitian dan pengkajian lebih lanjut terkait dengan tata kelola perusahaan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Sehingga,

dilakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ni sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di PT. JAS Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
5. Variabel bebas manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. JAS Surabaya diantara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakan penelitian ni antara lain.

1. Menganalisis dampak secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Jasa Angkasa Semesta Surabaya.
2. Menganalisis dampak secara parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis dampak secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis dampak secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis variabel pemberi pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT.JAS Surabaya berdasarkan kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dilaksanakan penelitian ni antara lain.

1. Aspek Akademis, bermanfaat untuk pembandingan, referensi, dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan topik yang diangkat serta perwujudan mplementasi tri dharma perguruan tinggi khususnya Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek Riset dan peningkatan keilmuan, bermanfaat sebagai acuan pengembangan riset atau peningkatan kapasitas keilmuan terkait dengan topik yang diangkat.
3. Aspek Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pemecahan permasalahan terkait dengan manajemen perusahaan di PT. JAS Surabaya.