

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaku usaha harus mampu memenuhi permintaan pelanggan dengan tetap menjaga tingkat mutu dan kuantitas yang konsisten (Ernawati, 2013:23). Semakin banyak perusahaan manufaktur, semakin kompetitif pasar. Perusahaan yang bertahan pada lingkungan yang kompetitif serta penurunan ekonomi tidak hanya didasarkan pada kekuatan finansial mereka. Namun terdapat faktor lain yang mendukung, salah satunya ialah sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik agar memberi dampak positif untuk keberhasilan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen perusahaan, selain modal, teknologi serta uang (Hariandja, 2002: 1). Akibatnya, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk keberhasilan setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang menjadi perangsang, pengembang, pendorong serta pemelihara kinerja besar perusahaan (Hariandja, 2002: 2).

Sumber daya manusia memainkan peranan inti saat meraih tujuan perusahaan. Akibatnya, semua perusahaan harus mengutamakan kebahagiaan pekerjanya. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan berpartisipasi banyak untuk keberhasilan perusahaan (Ernawati, 2013:20). Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai sebuah sikap karyawan terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakan, dimana setiap orang percaya ada perbedaan antara jumlah akibat yang diterima dan seharusnya diperoleh (Robbins, 2001: 30). Apabila kepuasan kerja dikaitkan dengan penilaian prestasi kerja, maka dapat dijelaskan bahwa rasa puas bekerja mengacu pada kepuasan seseorang dengan semua aspek pekerjaannya, seperti penilaian pekerjaan, seleksi, penyediaan fasilitas, tunjangan serta program insentif (Panggabean, 2004: 129).

.Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja pada sebuah perusahaan (Panggabean, 2004: 129). Hal yang menimbulkan rasa puas bekerja diklasifikasikan menjadi empat kategori, yakni *individual factors*, *social factors*, *cultural factors*, dan *environmental factors* (Kavita dkk, 2012: 60).

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan dengan kepuasan kerja ialah CV Sapta Bona Arta Sidoarjo. CV Sapta Bona Arta Sidoarjo adalah perusahaan manufaktur minuman. Dalam perusahaan ini terdapat 70 orang karyawan yang memiliki permasalahan tersendiri dengan perusahaan. Permasalahan tersebut diantaranya, karyawan merasa kurang nyaman dengan sistem kerja yang berlaku. Sistem kerja yang dimaksud ialah peraturan yang semakin ketat diberlakukan pada kompensasi karyawan, dimana, karyawan diharuskan untuk menyetorkan uang terlebih dahulu sebelum mengambil produk untuk dijual ke konsumen. Apabila produk tidak laku, maka menjadi tanggung jawab karyawan, dan perusahaan tidak mau mengganti. Kemudian pada peraturan kerja yang lain, yakni mengenai pakaian atau seragam karyawan, yang sekarang telah diberlakukan peraturan baru, yang cenderung mengekang kebebasan karyawan untuk berpakaian secara rapi dan mendukung proses kerja.

Apabila kondisi demikian berlangsung dalam jangka panjang, akan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Panggabean, 2004: 19). Sehingga, penulis berupaya melakukan analisis pada faktor yang memberikan pengaruh untuk kepuasan kerja karyawan CV Sapta Bona Arta Sidoarjo. Faktor yang dimaksud disini ialah meliputi kompensasi, motivasi serta disiplin kerja.

Kompensasi sanggup memberi dampak pada kepuasan kerja pekerja (Widyawati, 2016: 53). Dimana semakin terpangkas jumlah kompensasinya, akan menimbulkan dampak pada ketidakpuasan karyawan untuk pekerjaan yang

dilakukan. Selain itu, kondisi demikian juga dapat berdampak pada motivasi kerja pekerja, yang juga bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Supriyadi (2012: 70), bahwa semakin rendah motivasi kerja karyawan menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga berdampak pada kepuasan kerja pekerja, yang dijelaskan dalam penelitian Supriyadi (2012: 45) bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin kerja yang kurang taat pada aturan akan dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian latar belakang permasalahan dan dampaknya terhadap kinerja CV Sapta Bona Arta Sidoarjo secara keseluruhan, maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sapta Bona Arta Sidoarjo.”

1.2 Rumusan Masalah

Melihat dari latar belakang masalah sebelumnya, maka bisa dirumuskan pertanyaan penelitian, yaitu:

1. apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Sapta Bona Artha Sidoarjo?
2. apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Sapta Bona Artha Sidoarjo?
3. apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Sapta Bona Artha Sidoarjo?
4. apakah kompensasi, motivasi serta disiplin berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV Sapta Bona Artha Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan dari adanya penelitian ini dapat dijelaskan di bawah ini:

1. menganalisis serta menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Sapta Bona Arta Sidoarjo
2. menganalisis serta menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Sapta Bona Arta Sidoarjo
3. menganalisis serta menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di CV Sapta Bona Arta Sidoarjo
4. menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi serta disiplin terhadap kinerja karyawan CV Sapta Bona Artha Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Di bawah ini diuraikan manfaat dari adanya penelitian:

a. manfaat teoritis

penelitian ini diharapkan dapat berpartisipasi memberi sumbangsih untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada jurusan manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh dari kompensasi, motivasi serta disiplin kerja untuk kinerja karyawan

b. manfaat praktis

1. bagi manajemen atau pemilik CV Sapta Bona Arta Sidoarjo

adanya penelitian ini diharapkan bisa divisualkan pada pemilik ataupun pihak manajemen untuk dapat menentukan kebijakan yang tepat untuk dapat mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga hasil kerja karyawan yang ditunjukkan juga dapat lebih baik

2. bagi karyawan CV Sapta Bona Arta Sidoarjo

adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi kepada karyawan untuk dapat berkontribusi lebih optimal kepada perusahaan, atau menentukan keputusan lain, supaya ikatan kerja antara tenaga kerja dengan pemilik dapat terjalin dengan baik tanpa terkendala

3. bagi penulis

ketersediaan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi lebih lanjut kepada penulis sebab menggambarkan langsung bisa dipercaya tentang kepuasan kerja karyawan serta elemen-elemen yang memengaruhinya di CV Sapta Bona Arta Sidoarjo.