

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan beberapa pengusaha semakin bergantung dengan SDM (sumber daya manusia) nya. Aspek SDM dari suatu organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif, seperti yang disadari banyak bisnis. Mereka berinovasi, mencapai tujuan organisasi, dan menetapkan strategi dan sasaran. Apakah kinerja seorang karyawan memenuhi standar kinerja perusahaan atau tidak, setiap tim manajemen harus memantau dan menilainya. Strategi terbaik untuk bisnis adalah dengan mempertimbangkan bagaimana mengelola karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal dari partisipasi mereka dalam angkatan kerja.

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam mengendalikan perubahan di sekolah. Paradigma yang memandang sumber daya manusia sebagai pekerja bergeser menjadi paradigma sumber daya manusia sebagai modal tertinggi organisasi. Fokus sumber daya manusia sebagai modal organisasi mengacu pada potensi, kompetensi, sikap, dan perilaku yang dapat diubah menjadi output. Dengan demikian modal sumber daya manusia dapat diukur atau diketahui dari nilainya secara individu maupun secara kelompok.

Membangun sumber daya manusia adalah proses pembelajaran tanpa akhir dari departemen SDM dan organisasi untuk meningkatkan. Perusahaan akan lebih memahami sejauh mana peningkatan kualitas sumber daya manusia karyawan telah berhasil jika menyadari kinerjanya. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja karyawan baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat dinilai. Manfaat utamanya adalah untuk membuat program pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan rasa puas para pekerja bisa dengan pengaruh lingkungan kerja. Situasi di dalam lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi kelancaran operasional di sebuah perusahaan. Dan beberapa cara yang dapat diberlakukan supaya para pekerja bisa menyelesaikan semua tugasnya dengan baik yaitu dengan memulai dari perbaikan lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Kondisi pada tempat para karyawan bekerja harus nyaman karena akan berdampak positif bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk hal tersebut itu secara langsung ataupun tidak pasti mempengaruhi kinerja perusahaan. Begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik, kurang nyaman, atau buruk merupakan salah satu dari beberapa faktor kinerja para pekerja menjadi tidak efektif. Dalam perusahaan, lingkungan kerja dapat berfungsi juga sebagai tempat untuk bersosialisasi dengan rekan-rekan kerja lainnya.

Dengan adanya rekan-rekan dapat digunakan sebagai penyemangat dalam menjalani kegiatan di perusahaan. Juga daripada itu, kondisi lingkungan kerja yang harmonis juga bisa mengurangi kelelahan dan kejenuhan, maka dari itu ada harapan untuk bisa memberikan peningkatan pada kinerja para pegawai. Pada suatu lingkungan kerja tercipta suatu hubungan kerja yang membuat setiap pegawainya terikat satu sama lain di dalam suatu lingkungan tersebut. Maka sebaiknya diupayakan untuk membuat lingkungan tempat bekerja yang kondusif agar para pegawainya dapat merasa nyaman juga bersemangat dalam mengerjakan semua tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja pada karyawan.

Sistem kompensasi suatu organisasi perlu dirancang sedemikian rupa agar berfungsi secara efektif. Perusahaan menawarkan kompensasi dengan harapan karyawan akan membalas dengan kinerja yang baik dalam bekerja. Karyawan

akan termotivasi untuk bekerja jika kompensasi digunakan dengan benar. Remunerasi akan memberikan keuntungan bagi kedua pemain, baik bagi organisasi maupun bagi pekerja. Pembayaran harus sesuai, adil, menyenangkan, memuaskan, memotivasi, memberi penghargaan, dan sesuai dengan persyaratan.

Absensi/disiplin kerja karyawan berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan perusahaan. Organisasi mengalami kesulitan mencapai potensi penuh mereka jika mereka tidak memiliki disiplin yang efektif. Meskipun hukuman hanya salah satu komponen dari masalah disiplin yang lebih besar, orang biasanya membayangkannya dalam bentuk hukuman yang berat ketika mereka memikirkannya. seperangkat peraturan yang jelas dan tepat akan menghasilkan lingkungan yang teratur, efisien dan efektif, dengan kerja disiplin dan baik. Pegawai yang mudah diajak kerjasama akan mengembangkan sikap, perilaku, dan gaya hidup yang membutuhkan kedisiplinan. Hal ini akan mendukung upaya pencapaian tujuan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur dan tertib dalam perusahaan, pada dasarnya dibutuhkan kerja yang disiplin agar semua pekerjaan dapat terlaksana seperti yang sudah direncanakan.

Ketika setiap harapan dan keinginan sejalan sesuai apa yang dimau pegawai maka rasa puas dalam pekerjaan bisa tercapai. Kantor dapat memberikan kontribusi berkaitan dengan hal tersebut yaitu memberi kompensasi memadai, pengakuan, prestasi, juga waktu kerja yang tepat. Karya ilmiah ini bertujuan mengidentifikasi faktor apa saja yang berpengaruh dalam kepuasan untuk karyawan bekerja, berdasarkan beberapa faktor yang sudah disebutkan di atas, karyawan dan bisnis sama-sama akan mendapatkan keuntungan dari tingkatan kepuasan dalam bekerja yang besar. Kepuasan bekerja akan seiring

meningkatkan laba perusahaan baik bagi pemberi kerja maupun karyawan, karena pasti memberikan kinerja kerja yang sangat baik.

Mengingat pentingnya beberapa faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan, maka dalam karya ilmiah ini peneliti memberi judul “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA JUGA DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN PT. KARANG PILANG AGUNG SURABAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian kompensasi akan mempengaruhi secara signifikansi kepada kepuasan kerja para karyawan di PT. Karang Pilang Agung Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja akan memberi pengaruh secara signifikansi kepada kepuasan kerja para karyawan PT. Karang Pilang Agung Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan ke kepuasan kerja para karyawan PT. Karang Pilang Agung Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan karya ilmiah ini adalah :

1. Yaitu untuk menganalisa tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT. Karang Pilang Agung Surabaya.
2. Yaitu untuk menganalisa tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT. Karang Pilang Agung Surabaya.
3. Yaitu untuk menganalisa tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT. Karang Pilang Agung Surabaya.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang penulis harapkan adalah :

1. Teruntuk Perusahaan

Penelitian ini berpotensi membantu dalam memberikan saran kepada bisnis agar bisa memberi peningkatan hasil kinerja bagi pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja dan tanggung jawab.

2. Teruntuk Penulis

Utamanya sebagai syarat untuk mendapatkan gelar S1 dari STIE Mahardhika Surabaya, penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan mengenai penerapan teori-teori yang dapat dimanfaatkan di perguruan tinggi.

3. Teruntuk Pembaca

Khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan, karya ilmiah ini semoga dapat memberi info dan referensi kepada semua pihak yang berkepentingan.

