

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya perekonomian dan ketatnya persaingan mendorong perusahaan saat ini untuk tidak bersikap abai terhadap kerja para karyawannya. Karyawan adalah ASET layaknya aset, tanpa faktor karyawan, sehebat apapun perusahaan, tidak bisa berjalan dengan baik. Perusahaan tentunya harus selalu memperbaiki segala aspek yang ada didalam perusahaan yang menghambat perusahaan tersebut, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan M.S, 2017).

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, maka dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti : kompensasi, disiplin kerja, kepuasan sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kepuasan kerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang baik pula. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari suatu kelompok yang bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan tertentu

(Hasibuan M.S, 2017). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018) Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut dan kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah faktor kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, M.S, 2017). Kompensasi merupakan prestasi terhadap pengguna tenaga kerja atau jasa yang diberikan dan sebagai kepuasan utama seorang pegawai bekerja di suatu perusahaan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi

Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2019). Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya merupakan salah satu perusahaan air minum yang tergolong cukup besar di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1976 dan dimiliki oleh Pemerintah Kota Surabaya. Penyediaan pertama air minum untuk Kota Surabaya pertama yang diperoleh dari sumber mata air desa Purut di Kabupaten Pasuruan dan diangkut menggunakan Kereta Api. Pembangunan sistem penyediaan air Umbulan untuk memenuhi kebutuhan air minum Kota Surabaya. Pekerjaan meliputi pembangunan rumah pompa baru beserta aksesorisnya. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya beralamat di Jl. Mayjen Prof. Dr. Moestopo No 2, Pacar keling, Tambaksari, Surabaya, Jawa Timur, 60131. Agar PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka dalam pengeolaannya harus diperhatikan kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah tingkat kehadiran karyawan :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya pada Divisi Personalia & K3 dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM Tahun 2021

Bulan	Ijin	Sakit	Absen	Datang Terlambat
Januari	5	2	-	3
Februari	6	2	3	4
Maret	4	3	2	2
April	5	5	2	5

Mei	3	2	-	3
Juni	7	3	4	3
Juli	6	4	4	5
Agustus	4	3	3	4
September	6	4	2	3
Oktober	5	5	1	3
November	6	3	-	2

Sumber : Divisi Personalia & K3 dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM (PDAM Surya Sembada Kota Surabaya) 2021

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa hampir setiap bulan terdapat pegawai yang tidak datang ke kantor dengan berbagai alasan, baik ijin, sakit, maupun alpa dan sering datang terlambat sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai serta adanya rasa kurang semangat yang tinggi yang bisa diakibatkan faktor disiplin kerja dan kompensasi yang kurang sesuai didapatkan dalam bekerja sehingga terjadi rasa ketidakpuasan dalam melaksanakan tugas yang dijalankan dalam bekerja dapat menyebabkan kurang efektifitasnya perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan hendaknya dapat mencegah timbulnya kekurang pedulian terhadap disiplin kerja agar tidak berdampak pada kepuasan kerja karyawan serta kompensasi dapat diperhatikan secara serius agar karyawan terpuaskan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada Divisi Personalia & K3 Dan Divisi Sistem & Pengembangan SDM) PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama teori-teori tentang kompensasi dan disiplin kerja serta kepuasan
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Perusahaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan pengambilan keputusan yang menyangkut tentang kompensasi dan disiplin kerja pegawai
 - b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Bahwa hasil penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia usaha maupun industri dalam menghadapi berbagai kendala atau permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi solusi yang bermanfaat.

c. Bagi Mahasiswa Peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama berada di bangku kuliah untuk menghadapi berbagai masalah yang ada di lapangan. Karena sebagai calon Sarjana Manajemen yang nantinya akan menghadapi berbagai masalah di lapangan, di perlukan pembelajaran sehingga solusi yang diambil dan diterapkan akan menjadi lebih efektif