

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada peningkatan sumber daya manusia dan pengembangan menjadi suatu hal yang penting dalam suatu lingkup organisasi agar kelangsungan hidup tetap tumbuh pada organisasi tersebut. Seiring berjalannya zaman modern berbagai negara dituntut untuk mengikuti kemajuan diberbagai bidang seperti, bidang teknologi, bidang informasi bahkan pada sumber daya manusia. Pemerintah maupun swasta menetapkan serangkaian kebijakan supaya terciptanya pengembangan sumber daya manusia yang dapat mengikuti persaingan pada zaman modern. Masalah pengembangan sumber daya manusia, suatu lingkungan kerja tercipta dengan baik dari organisasi yang mana pada umumnya diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan semaksimal mungkin dan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Terdapat poin penting untuk tercapai tujuan perusahaan seperti pengelolaan sumber daya manusia yang baik, disamping teknologi mesin atau peralatan yang digunakan, keterampilan dan loyalis pekerja atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan serta perlu juga pengembangan. Sumber daya manusia sebagai sumber perantara yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, dimana pada dasarnya manusia mempunyai kebutuhan untuk bekerja sebagai pemenuhan kebutuhan hidup ataupun anggota keluarga yang ditanggung. Dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa jabatan dari manager, karyawan yang dimana pada

penelitian ini dikhususkan pada karyawan. Karyawan sendiri tidak diduduki pada satu gender saja melainkan ada laki-laki dan perempuan dengan tingkat suasana hati yang berbeda dan tentunya antara kemampuannya pun juga.

Pengertian disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan seseorang secara individu dalam suatu bidang usaha atau pekerjaan. Disiplin kerja juga dapat dikatakan unsur yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena suatu organisasi dapat dikatakan berhasil dari beberapa besar kedisiplinan yang di terapkan dan pekerjaannya. Pekerja juga harus patuh dan tunduk pada setiap norma yang diterapkan sebuah organisasi karena prestasi kerja tinggi dapat tercapai jika kedisiplinan karyawan baik. Disiplin kerja bagian variabel yang sangat penting pada pengembangan sumber daya manusia (SDM), karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu adakah unsur dari tiga faktor yaitu: kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja (Muhammad dkk, 2020). Kedisiplinan kerja membutuhkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menjalankan suatu kewajiban dari sebuah organisasi atau perusahaan yang berlaku yang mana secara tidak langsung akan berakibat pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik dapat mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan efektif serta efisien (Aspiyah dan Martono, 2016).

Lingkungan kerja dan kompensasi merupakan sesuatu yang berkaitan dan dapat diterima karyawan, kebijakan manager supaya lingkungan kerja mempunyai peranan

penting, lingkungan kerja dan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawan suatu perusahaan. Dengan terbentuknya serta terciptanya suasana peningkatan semangat kerja serta loyalis yang besar dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena masalah pertama yang akan dihadapi oleh seorang pekerja adalah kemampuan karyawan tersebut agar bisa beradaptasi dengan lingkungan yang mana membuat nyaman saat bekerja dan yang kedua berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap balas jasa dari tenaga dan pemikiran yang diberikan. Demikian karyawan yang berada dibawah kepemimpinan yang baik akan merasa betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan seperti itulah pengelolaan perilaku karyawan sehingga harapannya membuat karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika lingkungan kerja dan kompensasi tidak memuaskan akan berpengaruh terhadap semangat dan kemauan terhadap capaian suatu pekerjaan. Balas jasa yang pantas diberikan kepada karyawan adalah sesuai dengan sistem dan kebijakan yang adil dan setara dengan harapan karyawan (Diansari, 2015).

Kompensasi sendiri ada dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang mana kompensasi langsung sendiri adalah imbalan kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik dengan alasan yang bersangkutan telah memberikan bantuan untuk capaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi, dan kompensasi tidak langsung merupakan gaji, bonus atau insentif biasanya kompensasi langsung berpengaruh terhadap kepuasan suatu pekerja begitupun kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Andi, 2019). Kompensasi

tidak langsung juga seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Parmin, 2017)

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu manfaat yang diperoleh menghasilkan output dan input yang optimal dari sarana dan prasarana selain itu etos kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang mana etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang mengakar dengan kesadaran kental keyakinan dengan fundamental berdasarkan komitmen total terhadap paradigma kerja (Rachman, 2018)

Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berkaitan dengan pekerjaan dan faktor-faktornya seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan maju, keadilan dalam penilaian, hubungan sosial dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan seseorang emosi positif atau baik dari hasil pengalaman kerja. Karyawan menjadi suatu hal yang dapat ditunjukkan untuk memenuhi keinginan orang banyak. Jadi, pada saat memberikan pelayanan diharuskan memperhatikan hak serta tanggung jawab yang melekat pada masyarakat bukan hanya itu saja kondisi fisik ditempat kerja juga menjadi perhatian karena apabila ditempat kerja sudah tidak nyaman otomatis akan mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya merupakan hal yang juga penting yaitu hubungan sosial antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja antara satu dan lainnya. Terdapat faktor yang berkaitan erat dengan *kerja content creator* youtube adalah kedisiplinan kerja yang menjadi hal yang dianggap perlu dan patut diperbincangkan sebagai contoh pekerjaan yang tidak tepat waktu, masalah ini

merupakan faktor yang membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja (Diansari, 2015). Oleh karena itu kepuasan kerja bisa menjadi faktor pendorong meningkatkan kinerja selain kompensasi karena pada pekerjaan ini pendapatan kompensasi berkaitan dengan semangat kerja pada setiap creator (Andi, 2019)

Salah satu platform digital terpopuler saat ini yakni youtube yang merupakan situs atau aplikasi yang paling sering dan banyak diakses oleh masyarakat dunia, bukan hanya sekedar untuk hiburan akan tetapi terdapat banyak potensi besar yang muncul bagi pihak-pihak yang dapat memanfaatkan untuk memperoleh keuntungan. Terdapat pengaruh dari youtube bukan hanya menjadi entertainment namun lebih banyak bermunculan orang-orang membuat akun untuk menjadi konten creator dengan memanfaatkan platform ini sebagai lapak pada setiap konten. Secara finansial tidak ada keterbatasan dalam mendapat keuntungan tetapi media youtube bisa bersaing dengan media-media lain yang sedang populer seperti tik-tok, instagram dan sebagainya dalam hal meningkatkan popularitas seseorang (Suriyadi, 2020). Youtube sekarang sangat populer pada platform digital sehingga menjadi media untuk mengaktualisasikan diri serta mencari hiburan berbentuk visual, media ini juga dapat mempengaruhi gaya hidup banyak orang yang mana di dalamnya kita dapat mengetahui segala ter update mulai dari dunia fashion, selebriti, politik, alam dan segala macamnya. Oleh karena itu banyak kaum muda yang biasa disebut kaum milenial memanfaatkan media youtube sebagai sumber penghasilan dengan konten yang dibuat. Terdapat kelebihan pada youtube dibandingkan dengan aplikasi lain yaitu dengan

terintegrasi aplikasi buatan atau afiliasi dari google search, google mail, facebook, whatsapp dan aplikasi google lainnya, namun kepopuleran youtube tidak lepas dari banyaknya permasalahan pelanggaran yang dilakukan oleh konten creator yang berkaitan dengan hak kekayaan intelektual seperti, meng-gupload konten orang lain (re-uploader), konten lagu yang meng-cover tanpa seizin penciptanya dan masih banyak pelanggaran-pelanggaran lainnya. Ciptaan yang dapat perlindungan biasanya yang memenuhi unsur keaslian yang mana kreatifitas bukan dari hasil tiruan dan di dalamnya terdapat cerminan refleksi diri dari si pencipta.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja” sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Untuk disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso.
2. Untuk lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso.
3. Untuk kompensasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso.
4. Untuk disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube di kampung youtuber Curahdami Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Komunitas.

Memberikan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja *content creator* youtube (studi kasus kampung youtuber Curahdami Bondowoso).

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal teori manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan

kerja *content creator* youtube (studi kasus kampung youtuber Curahdami Bondowoso)

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi universitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk menambah bukti teori empiris dan pengetahuan lebih mendalam.