

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pemimpin dalam organisasi maupun perusahaan pada umumnya melihat sumber daya manusia sebagai aset penting yang dibutuhkan untuk mengelola perusahaan secara berkesinambungan dan juga dalam menggapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan juga berupaya untuk memberikan performa terbaik agar dapat mencapai keuntungan yang diharapkan, demi menggapai tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan serta memproduksi suatu barang ataupun jasa yang bisa melayani permintaan dan keinginan konsumen.

Dalam melakukan proses produksi, suatu perusahaan memerlukan faktor - faktor produksi antara lain bahan baku, modal, serta manusia. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam penerapan proses produksi serta segala aktivitas industri, karena sukses ataupun tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar aset perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Dalam mencapai hal tersebut, salah satu cara yang dapat diterapkan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawannya.

Kepuasan kerja mampu menjadi upaya untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik serta optimal dan juga kepuasan kerja dapat menjadi faktor krusial

yang berperan dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Ketika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi, hal tersebut dapat menciptakan kebahagiaan tersendiri sehingga mereka merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas dan kompeten tentunya harus ditunjang dengan menciptakan aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja karyawan seperti, peraturan disiplin kerja karyawan yang baik serta pemberian kompensasi yang sesuai dan layak dengan pekerjaan yang dilakukan, karena dengan terwujudnya dua hal tersebut maka akan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga mereka dapat menunjukkan performa yang baik. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin bagus performa yang ia tunjukan (Mindari, 2018).

Menurut Luthans dalam (Alfijar & Kornelius, 2022), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan dan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adapun variabel-variabel atau faktor yang menentukan kepuasan kerja diantaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan terlebih dahulu. Pemberian kompensasi yang sesuai juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jika kompensasi yang diterima karyawan tinggi maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Menurut Azhar et al (2020) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud kepuasan kerja

dari para karyawan organisasi atau perusahaan dan karyawan. Selain disiplin kerja, faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka didalam perusahaan. Jika tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan dapat memenuhi pengharapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai sebagai hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan hingga selanjutnya dapat memberikan rasa kepuasan dalam bekerja (Azhar et al., 2020).

Menurut Handoko dalam Wijayanto (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dengan memandang pekerjaan mereka. Waktu atau lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu disekitarnya. Pemberian kompensasi yang sesuai, adil dan layak serta peraturan disiplin kerja karyawan yang baik, merupakan suatu cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan (Wijayanto, 2020).

Hasibuan dalam Ardianti (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan atau pegawai harus dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan juga kedisiplinan karyawan meningkat, kompensasi juga turut mendukung terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan. Suatu perusahaan ketika sedang menjalankan kegiatan operasionalnya, selalu

senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal terhadap karyawannya dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal.

Dalam penelitian Iqbal (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam situasi saat ini yang dimana harus menjadi fokus setiap perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka akan berdampak terhadap loyalitas mereka dengan pekerjaan yang dilakukannya tersebut, bersuara terkait dengan permasalahan dialami mereka, pengabaian atau bahkan berhenti dan keluar dari pekerjaan mereka.

CV. X adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi berbagai macam map untuk keperluan kantor, instansi pemerintah dan atau sekolah-sekolah. Peneliti sendiri berkesempatan untuk melakukan penelitian di kantor CV. X yang terletak di Kota Bogor, Jawa Barat. Peneliti mendapati bahwa karyawan di CV. X memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah terhadap perusahaan, hal tersebut didukung dari data yang peneliti dapatkan yaitu berupa data absensi ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya dapat terlihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan terhadap perusahaan. Sikap yang mudah ditemui jika terdapat ketidakpuasan dalam pekerjaan terlihat dari bagaimana kehadiran karyawan tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian Wisnu, dkk (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang berdampak dari aktivitas kerja rutin tiap karyawan. Berikut ini adalah rekapitulasi absensi ketidakhadiran karyawan CV X. dalam bulan Oktober tahun 2021 sampai dengan bulan Maret tahun 2022 :

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan CV. X

Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Jumlah Hari Kerja (2)	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya (1 x 2) (3)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan (4)	Persentase Ketidakhadiran (4 : 3) x 100% (5)
Oktober 2021	64	20	1.280	65	5,08%
November 2021	64	21	1.344	73	5,43%
Desember 2021	64	21	1.344	84	6,25%
Januari 2022	64	21	1.344	69	5,13%
Februari 2022	64	18	1.152	54	4,69%
Maret 2022	64	22	1.408	65	4,62%
Rata-rata				68,3	5,20%

Sumber: Database Perusahaan CV. X (2022)

Pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan CV. X tertinggi pada bulan Desember 2021 dengan persentase sebesar 6,25% selanjutnya bulan November sebesar 5,43%, lalu bulan Januari sebesar 5,13% dengan total keseluruhan rata-rata ketidakhadiran dalam 6 bulan terakhir adalah sebesar 5,20%. Berdasarkan teori Flippo (2001) yang menyatakan bahwa absensi karyawan dapat dikatakan baik jika mencapai 0 sampai 2 persen, dikatakan tinggi apabila mencapai 3 sampai 10 persen, dan apabila sampai diatas 10 persen dapat dikatakan tidak wajar. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa tingginya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan CV X. mengindikasikan bahwa adanya kepuasan kerja yang rendah.

Selaras dengan penelitian Waspodo, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa fluktuasinya jumlah ketidakhadiran karyawan dapat diindikasikan bahwa kepuasan

kerja karyawan tersebut rendah. Kepuasan kerja karyawan yang rendah juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan seperti karyawan sering mangkir atau absen dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, tidak mentaati aturan disiplin kerja perusahaan dan selalu menunda pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara seperti yang dikemukakan Robbins dalam (Ridho & Susanti, 2019) yang menjelaskan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat ditunjukkan dengan sikap pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi semakin menjadi lebih tidak nyaman, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang dilakukan karyawan secara terus-menerus, dan meningkatnya tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

Faktor pertama yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu disiplin kerja. Peneliti mendapatkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan di CV. X termasuk rendah, hal ini didukung oleh data keterlambatan yang peneliti dapatkan dari perusahaan. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan bisa dilihat dengan menghitung presentase tingkat keterlambatan karyawan. Perusahaan menentukan presentase keterlambatan dengan menghitung jumlah hari keterlambatan dibagi dengan jumlah hari masuk kerja dikali dengan 100%.

$$\text{Presentase Keterlambatan} = \frac{\text{Total Keterlambatan}}{\text{Total Hari Kerja Seluruh karyawan}} \times 100\%$$

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan CV. X

Bulan	Total Keterlambatan Karyawan (1)	Jumlah Hari Kerja Karyawan (2)	Persentase Keterlambatan (1 : 2) x 100%
Oktober 2021	195	20	15,23%
November 2021	202	21	15,03%
Desember 2021	209	21	15,55%
Januari 2022	182	21	13,54%
Februari 2022	164	18	14,24%
Maret 2022	190	22	13,49%
Rata-Rata			14,51%

Sumber: Database Perusahaan CV. X

Data tersebut menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan selama 6 bulan terakhir (Oktober 2021 s/d Maret 2022). Dari data tersebut bisa dilihat bahwa presentase keterlambatan kerja sangat tinggi yakni melebihi 10% setiap bulannya, dalam penelitian Sudharma (2016) menyatakan bahwa tingkat absensi diatas 10 persen dapat dinyatakan tidak wajar. Perusahaan menetapkan keterlambatan dihitung apabila telah melewati 5 menit batas toleransi setelah jam masuk, maka hal ini mengindikasikan bahwa sikap disiplin kerja karyawan masih rendah dimana sebagian besar karyawan seringkali tidak mematuhi salah satu peraturan perusahaan yaitu datang tepat waktu.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang berasal dari dalam diri baik itu individu ataupun kelompok yang menunjukkan kepatuhan terhadap suatu peraturan (Karsini et al., 2016). Sikap-sikap disiplin kerja dapat dilihat melalui aspek kejujuran dalam pekerjaan, kehadiran, serta ketepatan waktu (Afianto & Utami, 2017), Disiplin kerja merupakan sebuah perilaku kepatuhan terhadap sebuah

peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, karyawan yang tidak patuh maka akan dikategorikan sebagai yang melanggar disiplin (Lumentut & Dotulong, 2015).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut serta prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan perusahaan (Supriyadi, 2017).

Disiplin kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan (Supriyadi, 2017). Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Meilasari et al., 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Alfajar & Kornelius (2022) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja, tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dilakukan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, apabila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja nantinya (Alfijar & Kornelius, 2022).

Wijayanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi karyawan akan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga akan menambah kepuasan kerja mereka ketika sedang melaksanakan pekerjaannya dan dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu kompensasi. hal ini didukung oleh data jumlah gaji pokok karyawan yang peneliti dapatkan dari perusahaan. Hariandja dalam Astrika (2013) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang salah satunya yaitu adalah gaji, gaji merupakan sejumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Beberapa

faktor penyebab meningkatnya kepuasan kerja karyawan yaitu bekerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, pembayaran atau kompensasi yang sepadan dengan beban pekerjaan karyawan tersebut, organisasi dan manajemen, dan orang yang berada pada pekerjaan yang tepat (Rivai dalam Mulyah, 2020). Berikut adalah data jumlah gaji pokok karyawan CV. X :

Tabel 1.3 Data Gaji Pokok Karyawan CV X.

NO	UNIT	GAJI POKOK
1.	Administrasi	Rp 2.200.000
2.	Distribusi	Rp 2.200.000
3.	Sales	Rp 2.200.000
4.	Produksi	Rp 2.400.000

Sumber: Database CV X (2022)

Dari data diatas dapat dilihat gaji yang diterima oleh karyawan masih dibawah UMK yang berlaku pada Kota Bogor, sedangkan UMK Kota Bogor pada tahun 2022 sebesar Rp 4.330.249, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain gaji yang masih dibawah UMK Kota Bogor tahun 2022 karyawan juga tidak mendapatkan tunjangan apapun dari perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh Hasibuan dalam Rasyid & Tanjung (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan dari perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas semua yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan demi mencapai tujuan organisasi.

Pembayaran kompensasi dari perusahaan kepada karyawannya bukan hanya sekedar balas jasa atas prestasi kerja karyawan tersebut terhadap organisasi, tetapi lebih berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan baik fisik maupun sosial dari karyawan tersebut. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan tersebut beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan kepuasan kerja karyawan tersebut juga semakin baik (Ramadanita et al., 2018).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan mereka yang dimana kompensasi tersebut sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang telah karyawan lakukan kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih giat dan loyal dalam melakukan pekerjaannya (Ramadya et al., 2016).

Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, dalam artian kompensasi tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan lebih baik. Kompensasi kepada karyawan sangat memengaruhi kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, dan apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan tersebut kepada perusahaannya, maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Andriany, 2019).

Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi kerja yang baik adalah kompensasi yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya dapat memungkinkan perusahaan atau lembaga memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif dan juga akan bekerja secara produktif bagi perusahaan atau suatu lembaga (Rolinda, 2017).

Menurut Alfajar & Kornelius (2022) Salah satu faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi atau imbalan. Kompensasi menjadi sangat utama karena dengan adanya kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Untuk memperkuat kedua hal yang peneliti dapatkan terhadap penyebab ketidakpuasan kerja pada karyawan di CV. X tersebut, peneliti telah melakukan pra-riset yang diisi oleh 20 orang karyawan perusahaan mengenai hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, berikut adalah hasil rekapitulasi data pra-riset tersebut :

Tabel 1.4 Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Variabel	Frekuensi Jawaban		Persentase Jawaban
			Ya	Tidak	Tidak
1	Apakah anda selalu mentaati peraturan disiplin kerja di perusahaan anda ?	Disiplin Kerja	5	15	75%
2	Apakah anda memiliki motivasi yang tinggi ketika sedang melakukan pekerjaan anda ?	Motivasi	19	1	5%
3	Apakah beban kerja yang anda terima sesuai dengan porsi yang anda harapkan ?	Beban Kerja	15	5	25%
4	Apakah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan ?	Kompensasi	2	18	90%
5	Apakah anda senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda ?	Gaya Kepemimpinan	16	4	20%
6	Apakah anda selalu terhindar dari stress ketika sedang melakukan pekerjaan anda ?	Stress Kerja	18	2	10%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari hasil pra penelitian tersebut, variabel disiplin kerja dan kompensasi, memiliki nilai persentase jawaban “tidak” paling tinggi, yaitu dengan presentase jawaban “tidak” sebesar 75% untuk variabel disiplin kerja dan juga untuk variabel kompensasi memiliki persentase jawaban “tidak” sebesar 90%. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa aspek disiplin kerja dan juga kompensasi ini memang merupakan dua masalah yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan, dimana hal tersebut diperkuat dengan hasil pra-riset dalam tabel diatas.

Dalam beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagaimana yang diteliti oleh Supriyadi (2017) selain itu dalam penelitian lain juga menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Azhar et al., 2020).

Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota perusahaan tersebut. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kepuasan kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulyah et al (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi apabila ditinjau dari sudut pandang pegawai, merupakan unsur pendapatan yang dapat mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri dan perasaan pegawai terhadap instansi untuk tetap bersama instansi tersebut atau mencari pekerjaan lainnya, selain itu kompensasi bagi instansi, merupakan alat manajemen untuk meningkatkan motivasi, produktivitas dan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Maka dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga hal ini merupakan permasalahan yang sedang terjadi didalam perusahaan CV. X. Oleh

karena itu peneliti mengangkat judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan CV. X”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan CV X. ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X. ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari dibuatnya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan CV X.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV X.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi perbaikan dan evaluasi bagi aspek-aspek yang diteliti dan sebagai rujukan bagi penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Secara Praktikal

a. Perusahaan

Sebagai salah satu acuan dalam pengembangan operasional perusahaan dan pengambilan keputusan terutama dalam aspek pengelolaan karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Akademik

Sebagai salah satu referensi dan acuan dalam dunia pendidikan terutama dalam pembahasan mengenai pengelolaan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

c. Peneliti

Sebagai sarana dalam menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang akan sangat berguna dalam penerapannya di masa yang akan datang, selain itu untuk lebih memahami mengenai aspek-aspek pengelolaan karyawan terutama di bidang disiplin kerja, kompensasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.