

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Kelebihan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya adalah memiliki kelebihan yang memiliki pemikiran, perasaan, kehendak keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan motivasi, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan tersebut menjadi potensi yang positif dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan suatu asset yang sangat penting seharusnya dibutujulkan bagian khusus untuk mengelola asset ini, dianggap sangat potensial. Banyaknya terdapat jumlah karyawan pada suatu perusahaan dengan karakter, kepribadian, kemampuan, kebutuhan, latar belakang, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan bentuk, reaksi, hasrat, pola pikir dan tingkah laku yang berbeda-beda pula. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi harus menyediakan bagian khusus yang bertugas memperhatikan permasalahan yang berhubungan dengan pegawai atau karyawan, bagian ini disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia ini berfungsi untuk mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengoptimalkan, mengarahkan, mengkombinasikan atau menyelaraskan semua perbedaan yang timbul dan potensi agar menjadi kekuatan

dan potensi untuk membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini harus mengetahui jumlah karyawan guna untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya kuantitas dan kualitas kerja yang diberikan. Selain itu, seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik bila memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Kinerja karyawan yang baik juga ditandai dengan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009: 9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Salah satu hal yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan adalah pemberian kompensasi.

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja merupakan pengaruh yang besar, penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2015: 23) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Tindow (2014: 76) Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Pemberian kompensasi yang diberikan terhadap karyawan akan dapat mendorong karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan

hasil yang maksimal, namun sebaliknya jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang sesuai maka karyawan akan cenderung tidak bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, pemberian kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara karyawan dan atasan. Kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, intensif, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

Disamping itu, pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yang diantaranya lingkungan kerja, tanggung jawab akan pekerjaan dan efektivitas kerja. Apabila karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja yang ada namun tidak didukung oleh kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan cenderung berasal-asalan dalam sehingga hasil produktivitas kerja akan cenderung tidak baik.

Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan 2 kata yang memiliki pengertian yang berbeda. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan kerja adalah kata dasar yang melekat pada kata pekerjaan. Kerja adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut (Sinambela, 2012: 238-239). Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk menciptakan produktivitas perusahaan yang tinggi pula. Apabila tingkat kesadaran disiplin karyawan rendah maka

produktifitas perusahaan dan akan merugikan karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tindow (2014: 45) menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Karyawan dapat merasakan kepuasan pada pekerjaannya jika karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang karyawan lakukan. . Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Selain itu, karyawan juga dapat merasa puas jika jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan dan jabatan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Menurut Anas (2013: 89) Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2012: 19) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ariesta (2016: 35) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil temuan awal menemukan hasil bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Universitas Trunojoyo Madura dinilai masih kurang baik dan kurang

maksimal. Hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Disamping itu masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan waktu jam kerja tidak sesuai dengan peraturan yang diberlakukan oleh lembaga, daftar hadir elektronik memang telah diterapkan di Universitas Trunojoyo Madura. Namun, sistem daftar hadir tersebut belum diaplikasikan secara online, hanya alatnya yang sudah elektronik (*finger print*) tapi sistemnya masih manual.

Pegawai yang tidak disiplin masih bisa menyalahi dengan datang tepat waktu, kemudian pergi entah kemana dan bisa daftar hadir lagi pada jam pulang. Istilahnya pasukan 8-0-4 dengan artian datang jam delapan pagi, kerjanya nol dan pulang jam empat sore. Melalui sistem baru yang sudah online tersebut, hal itu diharapkan tidak terjadi lagi. Karena ada pembatasan jam absen masuk dan absen pulang. Absen masuk ada toleransi sampai pukul 08.30 sedangkan absen pulang closing pukul 18.00 petang. Pegawai tidak bisa absen lagi setelah itu, kecuali dengan surat perintah lembur. Adapun untuk lembur akan diatur setiap empat jam pertama. Jadi pegawai dihitung lembur dari jam 16.00 dan absen selesai lembur pada jam 20.00 dan kelipatan empat jam setelahnya. Berikut adalah tabel daftar hadir karyawan selama 3 bulan terakhir.

Tabel: 1.1 Daftar Hadir Karyawan

Bulan	Frekuensi Daftar Hadir	Jumlah Karyawan
Januari 2017	1-2 kali	13 Karyawan
	3-5 Kali	8 Karyawan
	6-10 Kali	5 Karyawan
Februari 2017	1-2 kali	8 Karyawan
	3-5 Kali	7 Karyawan
	6-10 Kali	3 Karyawan
Maret 2017	1-2 kali	12 Karyawan
	3-5 Kali	8 Karyawan
	6-10 Kali	3 Karyawan

Sumber: **Bagian Kepegawaian Universitas Trunojoyo Madura**

Berdasarkan Tabel: 1.1 dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam hal absensi kerja, dimana absensi terbanyak terjadi pada bulan Januari 2017 dengan frekuensi absensi 1-2 kali sebanyak 13 Karyawan. Selain itu, adanya perampangan struktural yang terjadi pada Universitas Trunojoyo Madura sehingga terjadi pemutasian dimana sistem bonus yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan hal ini mengakibatkan karyawan terkesan berkerja dengan keterpaksaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan Ibu Y (36 Tahun) menyatakan bahwa:

“.....sekarang disini ada pemutasian karyawan, jadi sistem bonus yang dulu tidak sama dengan sekarang padahal beban kerja yang diberikan sama saja jadi beberapa akhir ini saya bekerja dengan rasa terpaksa karena tuntutan kerja.”

Berdasarkan fenomena yang ada, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Universitas Trunojoyo Madura”. (Studi kasus pada Tenaga Kependidikan Universitas Trunojoyo Madura)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura
2. Pengaruh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura.

3. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura
4. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura.
5. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Trunojoyo Madura.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan nyata hasil yang akan dicapai melalui sebuah penelitian. Manfaat penelitian bagi penulisan ini, yaitu:

1. Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini akan memberikan referensi mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Universitas Trunojoyo Madura, sehingga penelitian ini akan memberikan hasil yang baik bagi organisasi dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan secara langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak ilmu pengetahuan dan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Universitas

Untuk menambah pembendaharaan perpustakaan yang berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan

bagi mahasiswa akan melakukan penelitian, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.