

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki kedudukan yang penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor di dalam kegiatan perusahaan. Dengan meningkatnya teknologi pada saat ini harus diimbangi dengan kemampuan manusia dalam mengelola teknologi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tergantung dari produktifitas kerja para karyawan dan cara mengelola mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut diantara sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan karyawan. Oleh sebab itu suatu kepuasan dalam bekerja sangatlah penting agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahukan pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan bagi perusahaan. Karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja

penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari organisasinya akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan sehingga akan bekerja dengan terpaksa dan asal – asalan. Kepuasan kerja merupakan salah satu fakta yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaan mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja apabila harapan – harapan para karyawan sesuai dengan kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material.

Kompensasi komponen penting dari mengelola karyawan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Kompensasi juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras karena mereka sadar bahwa ketika mencapai tujuan tertentu, mereka akan menjadi sangat dihargai. Hal ini digunakan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

(Adeoye dan Fields: 2014) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menimbulkan rasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi

yang diterima karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain Kompensasi disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh di dalam kepuasan kerja. (Masyjui : 2005) menyatakan Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional.

Di dalam penelitian ini saya menjadikan PT DHL Global Forwarding Indonesia sebagai objek penelitian. Permasalahan yang ada di dalam PT DHL Global Forwarding Indonesia mengenai penerapan disiplin kerja yang kurang baik dalam PT DHL Global Forwarding Indonesia tidak sanksi yang diberikan kepada karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir bekerja tanpa keterangan. Sehingga karyawan lebih bebas masuk kantor sesuai dengan yang dia inginkan. Akibat-akibat buruk bagi perusahaan berupa keterlambatan dalam proses pengiriman barang, dokumen, paket, dll. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan Hal ini dapat di

tunjukkan dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan yang meningkat seperti yang ditunjukkan ada tabel berikut:

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia periode 2015

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN		
		SAKIT	CUTI	ALPA
JAN	50	0	1	1
PEB	50	2	0	3
MAR	50	2	1	1
APR	50	0	1	1
MEI	51	0	2	3
JUN	51	0	3	1
JUL	51	2	1	2
AGS	51	1	6	4
SEP	51	1	1	4
OKT	50	0	0	3
NOP	49	0	3	3
DES	47	0	3	2

Sumber : HRD PT DHL Global Forwarding Indonesia, 2016

Dengan menurunnya tingkat disiplin karyawan, maka hal ini akan berdampak pada lambatnya pelaksanaan tugas, karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kepuasan dalam bekerja karyawan menurun. Sehingga disiplin yang baik diyakini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun sayang manajemen perusahaan yang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja.

Kompensasi yang di terima oleh karyawan, karyawan merasa kurang puas atas kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, karena sitem pemberian kompensasi kurang insentif hal ini terlihat dari pemberian gaji/upah tidak sesuai dengan lamanya waktu seseorang karyawan bekerja. Kerap kali gaji / upah para senior sama dengan gaji/upah para juniornya. Hal ini dibuktikan dengan tidak

adanya remonerasi sistem yang dilakukan perusahaan tersebut kepada para karyawannya. Pemberian kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan karyawan apa yang diharapkan, seperti sebagian karyawan merasa gaji yang diberikan masih kecil dibandingkan dengan gaji karyawan di PT lain yang setara dengan PT DHL Global Forwarding Indonesia. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun

Bila perusahaan membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin merasakan ketidakpuasan. Perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang ekspedisi ini memiliki harapan dengan terus meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan karyawan maka hasil kerja yang dihasilkan akan optimal.

Dari permasalahan diatas terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan objek dan variable. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah (2013) menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Mengacu pada penelitian tersebut, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya, disiplin kerja, dan kompensasi dalam menentukan kepuasan kerja karyawan di PT DHL Global Forwarding Indonesia maka peneliti ini tertarik mengambil judul “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Pada PT DHL Global Forwarding Indonesia)*”.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Penerapan disiplin kerja kurang baik, mengakibatkan karyawan tidak dapat merasakan rasa tanggung jawab yang diharapkan perusahaan.
2. Persentase kehadiran cukup tinggi, sehingga menghambat proses kerja.
3. Sering terjadi keterlambatan pengiriman paket, dokumen, dll. Sehingga pelanggan tidak puas terhadap pelayanan yang dilakukan oleh perusahaan.
4. Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga berakibat kinerja karyawan menurun dan kepuasan kerja karyawan menurun.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan terarah dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di kantor pusat PT DHL Global Forwarding Indonesia bagian operasional
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak di kantor pusat PT DHL Global Forwarding Indonesia bagian operasional
3. Fokus penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), memengaruhi terhadap Kepuasan Kerja (Y).

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian yang akan diungkapkan penulis dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia?
4. Bagaimana variabel kompensasi menjadi faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia ?
4. Untuk mengetahui variabel kompensasi menjadi faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT DHL Global Forwarding Indonesia ?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan khususnya pada PT DHL Global Forwarding Indonesia untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khususnya pada hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik secara teori maupun praktek dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Pembaca

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan serta informasi dan sebagai alat studi banding untuk penelaahan lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kerpuasan kerja karyawan dimasa yang akan datang.