

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan masyarakat, tetapi juga perekonomian berbagai negara. Diperkirakan akibat pandemi, perekonomian Indonesia akan mengalami pertumbuhan negatif. Keputusan pemerintah untuk memberlakukan pembatasan sosial berskala besar dan pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat berdampak luas pada proses produksi, distribusi, dan kegiatan usaha lainnya yang pada akhirnya melemahkan kinerja ekonomi (Bappenas RI, 2020). Sehingga dari adanya keputusan pemerintah tersebut membuat banyak toko-toko dan swalayan yang tutup sementara atau mempersingkat jam operasional. Seiring berjalannya waktu, masyarakat hidup di era endemi dimana masyarakat hidup berdampingan dengan pandemi yang sedang terjadi saat ini. Untuk meningkatkan perekonomian pemerintah sudah mulai membolehkan toko-toko dan juga swalayan untuk buka sesuai dengan jam operasionalnya dengan syarat tetap menjalankan protokol kesehatan. Di Majenang terdapat beberapa toko-toko kebutuhan sehari-hari dan swalayan seperti alfamart, indomart, yogya mall, sarwadadi, dan juga sumber urip, dan berbagai macam toko kelontong. Berikut data swalayan, minimarket, dan toko kelontong yang ada di Majenang:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Toko dan Swalayan di Majenang**

Desa/Kelurahan	Minimarket/Swalayan	Toko Kelontong
Pahonjean	2	123
Mulyadadi	0	5
Mulyasari	0	15
Padangsari	0	10
Cilopadang	2	19
Padangjaya	2	25
Sindangsari	3	42
Jenang	8	60
Salebu	0	112
Cibeunying	1	57
Bener	9	83
Sepatunggal	0	47
Boja	0	9
Ujungbarang	0	8
Pangadegan	0	6
Sadabumi	0	29
Sadahayu	0	27
Jumlah	27	677

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Cilacap (2021)

Laksana Baru Swalayan adalah salah satu toko swalayan yang berada di daerah Majenang, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Laksana Baru Swalayan adalah salah satu supermarket yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari. Meski dalam kondisi pandemic, Laksana Baru Swalayan tetap buka dengan menjalankan aturan pemerintah untuk tetap menjaga protokol kesehatan dan mengurangi jam operasionalnya (Wawancara dengan Bapak Sefri Pegawai Bagian Pengelolaan Karyawan, 2021). Untuk mencapai keberhasilan di Laksana Baru Swalayan diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia, tanpa adanya sumber daya manusia ini perusahaan atau organisasi tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia di Laksana Baru Swalayan perlu dikelola secara professional agar terwujud

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif (Sutrisno, 2017). Berdasarkan survei dengan Bapak Sefri selaku pegawai bagian pengelolaan karyawan di Laksana Baru Swalayan pada tanggal 12 Desember 2021, terdapat permasalahan yang muncul terkait kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan pola pikirnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya Wijayanto & Hermanto (2020). Fenomena yang terjadi di Laksana Baru Swalayan yaitu karyawan merasa kurang puas atas pekerjaannya ditandai dengan adanya angka turnover karyawan yang cukup tinggi. (Wawancara dengan Bapak Sefri Pegawai Bagian Pengelolaan Karyawan, 2021).

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja Mulia & Saputra (2019). Hakim & Muhandi (2019) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Fenomena

kompensasi yang terjadi di Laksana Baru Swalayan ini adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih kurang dan juga tidak sesuai dengan jabatan yang didapatkan. (Wawancara dengan Bapak Sefri Pegawai Bagian Pengelola Karyawan, 2021)

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim & Muhti (2019), Rasyid & Tanjung (2020), Pardita & Surya (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Tamali & Munasip (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Peningkatan kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja loyalitas serta semangat. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku Hasanah & Harisantoso (2020). Disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja (Rizky dkk, 2020). Fenomena disiplin kerja di Laksana Baru Swalayan adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat ke tempat bekerja dan masih ada juga karyawan yang tidak menaati peraturan. (Wawancara dengan Bapak Sefri Pegawai Bagian Pengelolaan Karyawan, 2021)

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari (2018), Hasanah (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dilakukan oleh Rizky dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan itu mempunyai kemampuan operasional yang baik pula (Ardianti dkk, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki yang terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri & Nisa (2017). Fenomena motivasi kerja di Laksana Baru Swalayan adalah masih banyak karyawan yang bekerja tanpa memperhatikan kualitas kerja dan bekerja tidak sesuai dengan SOP yang diterapkan perusahaan. (Wawancara dengan Bapak Sefri Pegawai Bagian Pengelolaan Karyawan, 2021)

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan Wuwungan dkk (2017), Yakup (2017), Ardianti dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Bahri & Chairatun (2017), Afyiah dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Laksana Baru Swalayan adalah walaupun di Majenang terdapat mall yang lebih terkenal yaitu Yogya Mall, tetapi masyarakat di Majenang lebih senang mengunjungi Laksana Baru Swalayan. Laksana Baru Swalayan juga mampu berkompetisi dengan Mall yang sudah lebih dahulu terkenal daripada Laksana Baru Swalayan. Dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menjadikan Laksana Baru Swalayan sebagai objek penelitian. (Wawancara dengan Ratna konsumen Laksana Baru Swalayan di Majenang, 2021)

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Wijayanto & Hermanto (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu , TBK Cabang Narogong” menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel tambahan yaitu motivasi kerja. Dasar pengambilan variabel motivasi kerja ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Muhdi (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang” menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk menguji variabel kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang. Demikian berdasarkan identitas masalah, peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan di Majenang)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu antara lain :

1. Apakah Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Laksana Baru Swalayan di Majenang ?
2. Apakah Kompensasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Laksana Baru Swalayan di Majenang ?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Laksana Baru Swalayan di Majenang ?
4. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Majenang ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka variabel independen dibatasi oleh Kompensasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), sedangkan variabel dependen dibatasi oleh Kepuasan Kerja (Y).

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Laksana Baru Swalayan di Majenang. Penelitian ini akan dilaksanakan tahun 2021 pada bulan Desember.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

###### **a. Manfaat bagi Perusahaan**

Manfaat bagi Perusahaan yaitu dapat memberikan referensi pemikiran tentang kepuasan kerja dan kompensasi kerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas di waktu yang akan datang.

###### **b. Manfaat bagi Akademisi**

Manfaat bagi Akademisi yaitu diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi/literatur untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

c. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

**2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

