

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini dunia bisnis berkembang sangat pesat tidak akan terlepas dari peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Para pegawai merupakan salah satu aset penting dalam menjalankan sebuah perusahaan agar mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat bahkan persaingan global.

Perusahaan harus mampu menciptakan dan memperhatikan disiplin kerja untuk para karyawannya agar para karyawan dapat menjadi tenaga yang professional dan berkualitas untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Kedisiplinan adalah suatu fungsi operatif dari seorang manajer untuk memimpin para bawahannya agar para bawahannya dapat mengerjakan perintah dari atasannya dengan baik dan tepat. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi sebuah perusahaan. untuk mencapai hasil yang diinginkan secara optimal. Disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu baik datang maupun pulang kerja, mengenakan tanda pengenal dan pakaian kerja serta patuh dan taat pada peraturan perusahaan. Menurut (Hasibuan 2014) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Alfamart adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan sehari-hari dibawah naungan

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. di Jawa Timur Alfamart memiliki tiga kantor cabang yakni kantor cabang Jember, kantor cabang Malang dan kantor cabang Sidoarjo. Kantor cabang Sidoarjo membawahi toko yang ada di area Kabupaten Gresik, Kabupaten Mojokerto, Kota Mojokerto Kabupaten Sidoarjo, Pulau Madura dan Kota Surabaya. Berdasarkan pelayanan ada dua kategori toko di Alfamart yaitu *store reguler* dan *store focus*. *Store reguler* adalah toko yang menerapkan sistem kerja sesuai standar operasional prosedur sedangkan *store focus* adalah toko yang menerapkan standar operasional prosedur dan sebagai percontohan pengimplementasian empat pilar (*people, place, product, price*). *Store focus* pada Alfamart kantor cabang Sidoarjo berjumlah 108 toko dan memiliki 540 karyawan yang tersebar di area kantor cabang Sidoarjo.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi data karyawan *store focus* yang tidak disiplin periode 1 April 2017-30 Juni 2017**

<b>Jenis Pelanggaran</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Jumlah keseluruhan karyawan</b>
<b>Absensi</b>	<b>110 orang</b>	<b>183 orang</b>	<b>127 orang</b>	<b>540 karyawan</b>
<b>Kelengkapan</b>	<b>130 orang</b>	<b>140 orang</b>	<b>119 orang</b>	<b>540 karyawan</b>
<b>Jam kerja</b>	<b>156 orang</b>	<b>130 orang</b>	<b>164 orang</b>	<b>540 karyawan</b>

Sumber : Data PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Data tabel 1.1 adalah data yang membuktikan masih tingginya angka pelanggaran kedisiplinan oleh karyawan Alfamart *Store focus* Kantor

Cabang Sidoarjo Salah satu faktor yang mempengaruhi tumbuhnya disiplin kerja diperkirakan karena kepuasan kerja karyawan yang menurun.

Kepuasan kerja di Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo saat ini masih dinilai kurang karena masih sering terjadi konflik yaitu kepala toko dengan karyawan *crew* toko yang disebabkan karena perbedaan kompensasi yang didapatkan sehingga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tersebut saat melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:57) Kepuasan kerja pada diri seorang karyawan akan timbul apabila karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya ataupun karyawan mendapatkan imbalan yang dinilai lebih baik dari ekonomi maupun psikologis.

Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah salah satu hal penting yang juga mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Motivasi tinggi mendorong karyawan untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi, sebaliknya jika seorang karyawan punya motivasi kerja yang rendah maka kemauan untuk mencapai disiplin kerja juga rendah. Menurut (George Strauss dalam Manullang, 2006 : 194) motivasi adalah bagaimana dapat menciptakan suatu situasi dimana para pekerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi dan pada saat yang sama bekerja ke arah tujuan

organisasi. PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk selaku pemegang Alfamart saat ini mengupayakan berbagai macam cara untuk memotivasi para karyawannya dengan mengadakan program-program yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya diantaranya *i love Monday*, *Alfamart best employee* untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga diharapkan dapat berdampak baik pada disiplin kerja karyawan. Selain motivasi kompensasi juga merupakan faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:117) Pemberian kompensasi adalah kewajiban bagi setiap perusahaan dan kompensasi adalah hak yang diterima oleh karyawan. Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dahulu sering mengalami keterlambatan pemberian kompensasi yang diakibatkan pada sistem yang sering bermasalah namun saat ini PT.Sumber Alfaria Trijaya,Tbk sudah berusaha memperbaiki dan membenahi system kompensasinya pembagian kompensasi dengan tepat waktu dan jumlah yang sudah disepakati yang diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya.. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti menjadikan hal tersebut sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

## **di dan disiplin kerja Study kasus pada Alfamart *store focus* Kantor cabang Sidoarjo”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah ditulis didepan maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh Terhadap disiplin kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang Sidoarjo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian dibuat untuk tujuan tertentu. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart *Store focus* kantor cabang sidoarjo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu.

1. Manfaat teoritis
  - a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - b. Diharapkan dapat menerapkan teori yang diperoleh dalam pembuatan karya ilmiah yang berupa penelitian.
  - c. Sebagai salah satu referensi teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna mempertimbangkan kebijakan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.
  - b. Diharapkan dapat memperdalam lagi penelitian yang sudah dilakukan serta untuk memberikan informasi kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja.

#### **1.5. Batasan masalah**

Dalam hal ini pembatasan masalah sangatlah penting agar masalah utama dan objek yang diteliti bisa tercapai dan agar permasalahan tidak meluas. Adapun ruang lingkup penelitian terbatas pada karyawan Alfamart *store focus* kantor cabang sidoarjo.