

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2002:10), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Istijanto (2006:1) karyawan merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernafas atau hidup disamping aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti, modal, bangunan, gedung, mesin, peralatan kantor dan persediaan barang. Setiap individu dalam organisasi memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan (Rivai, *et al.*, 2016). Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhan, maka menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi

perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pastinya akan berusaha untuk memberikan yang baik juga untuk karyawannya, sehingga karyawan didalam perusahaan tersebut merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, dengan harapan agar karyawan lebih baik dalam menjalankan tugas tugasnya. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan karyawan itu merasa puas terhadap pekerjaannya maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Seperti halnya pada kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

PT. Sari Buana Kebumen adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang distributor gas elpigi, yang beralamat di Utara Alun-Alun Karanganyar, Kabupaten Kebumen dengan jumlah karyawan 39 orang. PT. Sari Buana Kebumen sudah mendistribusikan gas elpigi diberbagai area, seperti Karanganyar, Gombong, Ambal, Kota Kebumen, Alian, dan Karangsambung.

Menurut M. Hasibuan (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki oleh karyawan, yang menunjukkan bahwa mereka menyenangi dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan yakni proses yang muncul dari sikap organisasi yang menjadi dimensi terpenting bagi perusahaan, tanpa ada kepuasan kerjanya maka akan memengaruhi capaiam kinerjanya (Andika, 2019:191). Kepuasan kerja merupakan aktivitas ataupun rasa kepuasan dan ketidakpuasan karyawannya atas evaluasi dari

pekerjaannya yang pernah dilakukannya (Dewi et al., 2018: 156). Dari penjabaran di atas, disimpulkan kepuasan kerja merupakan pengukuran dari tingkatan kepuasan pekerjaannya dengan jenis pekerjaannya terkait dengan sifat serta tugas pekerjaannya masing-masing, pencapaian kinerjanya, bentuk pengawasannya maupun perasaan tenang serta suka terhadap pekerjaannya kini. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Sari Buana Kebumen terkait kepuasan kerja pada PT. Sari Buana, karyawan saat pada melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Suatu pekerjaan akan mempunyai makna bagi seseorang apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimum dan memuaskan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja menjadi bentuk penyampaian atas perasaan karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, yang nantinya akan menimbulkan rasa kebersamaan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Riski & Widiana. 2020). Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan PT. Sari Buana Kebumen mengatakan bahwa mereka puas dengan adanya pimpinan yang sangat mengayomi karyawannya,. Selalu memberikan informasi-informasi kepada bawahannya secara berkala, dan

fasilitas-fasilitas serta gaji yang diberikan oleh pimpinan bahkan sesama rekan kerja mempunyai komunikasi yang cukup bagus.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi menurut Anjarwarni (2016), dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Agustini (2017), komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Saat melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja antara satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Selain adanya komunikasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan itu sendiri merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Menurut Mangkunegara (2011:824), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Nopitasari dan Krisnandi (2018), menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Sari Buana Kebumen, pimpinan selalu berusaha membuat hubungan baik dengan karyawannya dan memberikan arahan serta tugas-tugas yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai porsi dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat walaupun awalnya untuk melakukan disiplin kerja tersebut karyawan masih ada beberapa yang lalai, namun semakin hari para karyawan melaksanakan tugasnya sesuai tugas dan jadwal yang sudah diberikan.

Tidak lepas dari disiplin kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh keadilan kompensasi. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Sari Buana Kebumen, pimpinan memperlakukan seadil mungkin mengenai gaji yang diberikan berdasarkan keuletan, hasil, dan kehadiran, serta pada jabatan atau porsi masing-masing karyawannya. Mathis dan Jackson (2009:430), menjelaskan bahwa konsep keadilan yang dimaksudkan adalah keadilan yang dirasa dari apa yang dilakukan seseorang (masukan) dan apa yang diterima orang tersebut (hasil). Individu menilai keadilan dalam kompensasi dengan membandingkan usaha dan kinerja yang mereka berikan dengan usaha dan kinerja orang lain serta penghargaan yang diterima sesudahnya. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan).

Kompensasi bertujuan untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, khususnya karyawan dalam memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2013). Menurut Milkovich dan Newman (2002), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2000). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayar harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab,

dan jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Sari Buana Kebumen)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

PT. Sari Buana Kebumen adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang distributor gas elpigi, yang beralamat di Utara Alun-Alun Karanganyar, Kabupaten Kebumen dengan jumlah karyawan 39 orang. PT. Sari Buana Kebumen sudah mendistribusikan gas elpigi diberbagai area, seperti Karanganyar, Gombang, Ambal, Kota Kebumen, Alian, dan Karangsambung.. Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan, terdapat fenomena yang muncul pada kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu komunikasi. Selain itu, disiplin kerja yang diberikan oleh pimpinan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tidak lepas dari komunikasi dan disiplin kerja, pimpinan PT. Sari Buana Kebumen juga dapat memberikan keadilan kompensasi terhadap karyawannya yang dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, pertanyaan penelitian yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:



1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen?
3. Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja, dan keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah ini untuk memperoleh pemahaman sesuai dengan tujuan penelitian ini dan memberikan gambaran yang jelas agar masalah yang akan diteliti pada PT. Sari Buana Kebumen tidak terlalu meluas. Penulis membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini dengan variabel-variabel penelitian pada fenomena yang terjadi. Adapun variabel dari penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi

Menurut Ulfa dan Surenda (2021:37), komunikasi merupakan kebiasaan yang menyebarkan informasi yang didapati secara kognitif, afektif, serta konatif. Disaat menyebarkan informasi kepada pihak lainnya dengan maksud memengaruhi aktivitas pihak lainnya disaat mengatasi permasalahan dengan maksud agar tujuannya bisa diraih. Komunikasi menurut Sutardji (2016;10-11) mempunyai beberapa indikator yaitu:

- a. Pemahaman



- b. Kesenangan
  - c. Pengaruh pada sikap
  - d. Tindakan
2. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:824), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan disiplin kerja
  - b. Faktor pendukung disiplin
  - c. Faktor penentu disiplin
3. Keadilan Kompensasi

Menurut Milkovich dan Newman (2002), kompensasi merupakan keseluruhan bentuk kembalian finansial, pelayanan nyata, dan tunjangan karyawan yang diterima sebagai bagian dari hubungan pekerjaan. Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2000). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayar harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada

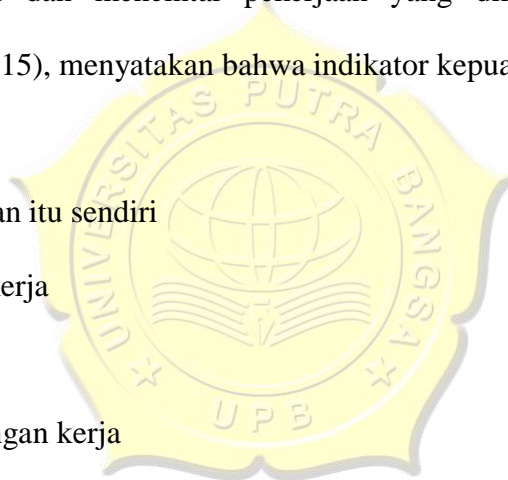
tingkat normatif yang ideal. Menurut Suhartini (2005) menyatakan indikator keadilan kompensasi yaitu:

- a. Keadilan internal
- b. Keadilan eksternal
- c. Keadilan individual

#### 4. Kepuasan Kerja

Menurut M. Hasibuan (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki oleh karyawan, yang menunjukkan bahwa mereka menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Widodo (2015), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Atasan
- e. Lingkungan kerja



### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi penulis dan pimpinan PT. Sari Buana Kebumen, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja, keadilan kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan maupun penelitian sejenisnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen yang berkonsentrasi pada sumber daya manusia.
- b. Bagi almamater, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi penulis, penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia pada saat perkuliahan sebelumnya secara langsung dalam

praktik lapangan khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi bagi pihak PT. Sari Buana Kebumen mengenai komunikasi, disiplin kerja, dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Buana Kebumen.

