

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebuah organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan singkatan MSDM merupakan sebuah ilmu yang digunakan oleh suatu perusahaan guna pengambilan keputusan perusahaan, proses peramalan dan pengelolaan dalam sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Sebuah organisasi diharapkan agar dapat menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Dalam mencapai tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta, perusahaan milik negara dan instansi pemerintah akan tercapai dari kinerja sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Agar kinerja sumber daya manusia itu berjalan dengan baik, perusahaan harus dapat memelihara sumber daya manusia dengan baik salah satunya dengan memperlakukan sumber daya manusia dengan baik.

Kinerja karyawan itu sendiri bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Apabila kepuasan turun maka kinerja karyawan pun akan turun begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan naik maka kinerja pun akan meningkat. Tetapi, tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan, sebagai contoh adapula kinerja kerja karyawan meningkat tetapi kepuasan kerja karyawan menurun. Kampong Daun merupakan sebuah tempat wisata kuliner terbaik di kota Bandung, dengan menawarkan konsep Galery alam dan Café atau biasa disebut dengan istilah *Café and Culture Galery*, Kampong Daun memberikan *service* pelayanan dengan memanjakan pengunjung atau wisatawan yang berkunjung untuk menikmati alam dan suasana pedesaan yang hening, *fresh*, dan berhawa dingin serta tentunya dengan aneka menu yang lezat dan menggairahkan dengan berbagai macam menu makanan dan minuman khas Indonesia dan luar negeri. Kampong Daun pun memiliki karyawan yang bisa dibbilang cukup banyak untuk kalangan tempat makan yaitu berjumlah 171 karyawan.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan di Kampong Daun**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Manajemen	3
2.	Accounting	4
3.	Purchasing	3
4.	Gudang	3
5.	Cashier	6
6.	Marketing	4
7.	HRD & Parkir	8

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan di Kampoeng Daun**

8.	Security	10
9.	Housekeeping	7
10.	Building	7
11.	Kitchen	30
12.	Pastry	6
13.	Steward	7
14.	FB service	50
15.	Greeter	6
16.	Bar	8
17.	Cleaning Service	6
18.	Engeneering	3
	<b>TOTAL</b>	<b>171</b>

Sumber: Kampoeng Daun, data karyawan tahun 2016

Untuk menambah ketertarikan penulis terhadap Kampoeng Daun, penulis pun mendapatkan data pengunjung dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni di Kampoeng Daun.

**Tabel 1.2.**  
**Data Pengunjung Tahun 2016 di Kampoeng Daun**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pengunjung</b>
Januari	14.740
Februari	14.274
Maret	15.316
April	17.825
Mei	20.492
Juni	19.009

Sumber: Kampoeng Daun, data pengunjung tahun 2016

Dilihat dari data pengunjung dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni, jumlah pengunjung di Kampoeng Daun mengalami peningkatan di beberapa bulan

walaupun dibulan Juni Kampoeng Daun mengalami penurunan pengunjung. Ini disebabkan pada bulan Juni 2016 ini adalah bulan Ramadhan, pada bulan Ramadhan masyarakat sedang menjalani bulan puasa, dan di Kampoeng Daun ramai dikunjungi pada malam hari. Data pengunjung ini memperlihatkan bahwa Kampoeng Daun termasuk pada perusahaan yang maju, apabila dilihat dari data pengunjung di Tabel 1.2. Maka dari itu penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian di Restaurant Kampoeng Daun, penulis pun memberikan kuisiner terhadap 25 responden terlebih dahulu, ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan apa yang dialami sumber daya manusia di Kampoeng Daun.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pengolahan Kuisiner di Kampoeng Daun**

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kinerja Kerja	10	50	88	352	2	6	0	0	0	0	408	4,08
2.	Kepuasan Kerja	3	15	93	372	4	12	0	0	0	0	399	3,99
3.	Loyalitas	4	20	95	380	1	3	0	0	0	0	403	4,03
F = Frekuensi                      Jumlah Responden = 25 N = Frekuensi x Skor Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)													

Sumber : Hasil olah data kuisiner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 3 variabel yang menjadi masalah karyawan di Kampoeng Daun yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun mengalami masalah.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2015:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Menurut Davis dan Newstrom yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2012:256) kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif. Dari pengertian diatas bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan dan sikap yang berbentuk positif pada saat bekerja. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan pun berbeda-beda karena keputusan perusahaan bisa saja baik bagi satu atau dua individu tetapi bisa saja tidak baik bagi individu lain. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan.

Pada saat bekerja, karyawan memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang pada saat bekerja. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja. Biasanya karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya apabila semua keinginan dan harapan karyawan pada tugas atau pekerjaannya dipenuhi oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan keluhan dan keinginan dari karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya akan mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja dan mencari lagi perusahaan yang akan memberikan kepuasan pada karyawan.

**Table 1.4**  
**Data Turnover Karyawan Bulan Januari-Juni 2016 di Kampong Daun**

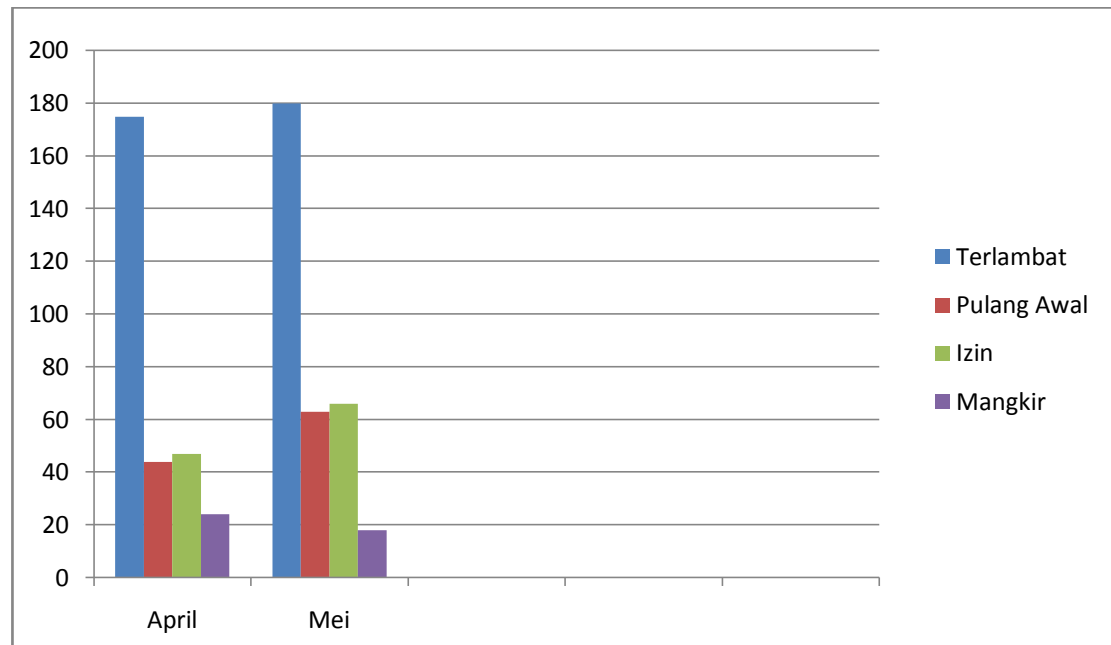
<b>Bulan</b>	<b>Masuk</b>	<b>Keluar</b>
Januari	-	3
Februari	-	4
Maret	-	3
April	-	7
Mei	-	5
Juni	-	-
<b>TOTAL</b>	-	<b>22</b>

Sumber: Kampong Daun, data turnover karyawan tahun 2016

Berdasarkan dari data turnover karyawan di Table 1.4 bisa dikatakan bahwa setiap bulannya terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari Kampong Daun. Kampong Daun pun belum menerima karyawan baru selama bulan Januari sampai bulan Juni, karena Kampong Daun selama bulan Januari sampai bulan Juni mengandalkan karyawan magang atau praktek kerja lapangan yang ada di Kampong Daun. Karyawan magang atau praktek kerja lapangan di Kampong Daun berasal dari berbagai Universitas di Bandung seperti ENHAI, STIEPAR, dan lain-lain. Dari data tersebut, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di Kampung Daun dan memutuskan untuk keluar dari Kampong Daun.

Menurut Stephen P. Robbin dan Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait (2015:54), kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat absen karyawan, karyawan yang tidak puas lebih

cenderung meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan di Kampong Daun juga diperkuat oleh data absensi dari bulan April sampai bulan Mei.



**Gambar 1.1 Absensi Karyawan Bulan Mei-Juni 2016 di Kampong Daun**

Berdasarkan dari data absensi di atas, data tersebut menunjukkan bahwa setiap bulannya mengalami peningkatan dari bulan April sampai bulan Mei dalam keterlambatan, pulang lebih awal, dan izin, sedangkan mangkir mengalami penurunan. Keterlambatan mengalami peningkatan dibulan April berjumlah 175 karyawan dan pada bulan Mei bertambah menjadi 180 karyawan yang terlambat. Pulang lebih awal mengalami peningkatan dibulan April berjumlah 44 karyawan dan bulan Mei bertambah menjadi 63 karyawan yang pulang lebih awal. Izin mengalami peningkatan dibulan April berjumlah 47 karyawan dan pada bulan Mei bertambah menjadi 66 karyawan yang izin. Sedangkan karyawan yang mangkir mengalami penurunan pada bulan April berjumlah 24 karyawan dan pada bulan Mei menurun menjadi 18 karyawan.

Untuk melihat bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada Restoran Kampoeng Daun, maka peneliti melakukan survey dengan membagikan 25 lembar kuisioner kepada 25 karyawan Kampoeng Daun. Data yang di dapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pengolahan Kuisioner Sementara Kepuasan Kerja Karyawan di Kampoeng Daun**

VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)									
No	PERNYATAAN	Jawaban					JP	R (%)	T (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Saya merasa nyaman dan senang bekerja di Kampoeng Daun.	3	8	11	3	0	25	69	100
2.	Saya selalu hadir dalam bekerja.	2	15	8	0	0	25	75	100
3.	Di usia saya saat ini, saya sudah merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan.	1	11	9	4	0	25	67	100
4.	Saya merasa puas dengan tingkat pekerjaan yang diberikan, karena sudah sesuai dengan apa yang saya terima.	5	11	7	2	0	25	75	100
5.	Saya merasa nyaman dengan sistem organisasi yang diterapkan dalam koordinasi pemimpin, komunikasi dan partisipasi karyawan lain dalam bekerja.	6	13	6	0	0	25	80	100
JP : Jumlah pegawai, R : Realisasi, T : Target									
Realisasi = $\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{F Tertinggi} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$									

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)



Berdasarkan dari Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan di Kampong Daun, secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat terlihat dimana jawaban kurang setuju dengan kepuasan kerja karyawan di Kampong Daun. Berdasarkan data tersebut kepuasan kerja karyawan di Kampong Daun masih banyak yang di bawah 80%. Beberapa hal yang paling rendah adalah kepuasan karyawan bekerja di Kampong Daun dan usia karyawan dengan apa yang yang diberikan Kampong Daun. Dengan demikian, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan.

Penulis pun merasa kurang data sekunder dari perusahaan yang sudah didapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian ini, penulis menyebarkan kuisioner dan wawancara kepada karyawan Kampong Daun yang secara acak sebanyak 25 orang responden. Pengukuranya menggunakan 10 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Alasan, penulis melakukan kuisioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kampong Daun. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di**  
**Kampoeng Daun**

No	Variabel	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		JS	R
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Kompensasi	2	10	86	344	11	33	0	0	1	1	388	3,88
2.	Disiplin kerja	8	40	79	316	7	21	6	12	0	0	389	3,89
3.	Lingkungan kerja	2	10	91	364	6	18	1	2	0	0	394	3,94
4.	Stress	7	35	82	328	9	27	2	4	0	0	394	3,94
5.	Kompetensi	7	35	91	364	1	3	1	2	0	0	404	4,04
6.	Motivasi	5	25	82	328	12	36	1	2	0	0	391	3,91
7.	Pelatihan	9	45	85	340	6	18	0	0	0	0	403	4,03
8.	Punishment	11	55	85	340	2	6	2	4	0	0	405	4,05
9.	Pengembangan	7	35	81	324	11	33	1	2	0	0	394	3,94
10.	Penempatan	7	35	91	364	2	6	0	0	0	0	405	4,05

F = Frekuensi, JS = Jumlah Skor, R = Rata-rata, Jumlah Responden = 25  
N = Frekuensi x Skor  
Rata-rata Skor = Jumlah Skor : (Jumlah Responden x Jumlah Pernyataan)

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompensasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan menurun yang mungkin diakibatkan karena faktor kompensasi dan disiplin kerja yang kurang baik di Kampoeng Daun.

Menurut Keith Davis dan Werther W. B. yang dikutip Tb. Sjafri Mangkuprawira (2011 : 203) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak

langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya, tetapi juga bentuk bukan finansial.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Pemberian kompensasi yang baik dan adil akan mencerminkan kepuasan kepada karyawan, karena semua kemampuan yang dikeluarkan oleh karyawan sudah sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan banyak mengeluh apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, ini akan menimbulkan karyawan malas bekerja, semangat kerja menurun, dan kinerja karyawan pun menurun. Sebaliknya, karyawan tidak akan banyak mengeluh apabila pemberian kompensasi sudah sesuai, karyawan pun akan mengularkan

tindakan-tindakan yang positif. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kompensasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7**

**Hasil Pengolahan Kuisioner Sementara Kompensasi Karyawan di Kampoeng Daun**

VARIABEL X <sub>1</sub> (KOMPENSASI)									
No	PERNYATAAN	Jawaban					JP	R (%)	T (%)
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Kompensasi <i>financial</i> secara langsung yang diberikan seperti gaji, bonus, lembur dan lain-lain, sudah memenuhi kebutuhan saya dan perusahaan sudah adil dalam memberikannya.	0	12	9	4	0	25	64	100
2.	Kompensasi <i>financial</i> secara tidak langsung yang diberikan seperti, asuransi, pesangon dan pensiun, sudah memenuhi kebutuhan saya.	5	10	10	0	0	25	76	100
3.	Saya sudah merasa puas dengan kompensasi <i>non financial</i> yang diberikan perusahaan seperti aman pada jabatan, promosi, dan pengakuan karya.	5	14	6	0	0	25	79	100
JP : Jumlah pegawai, R : Realisasi, T : Target									
Realisasi = $\frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{F Tertinggi} \times \text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$									

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat kondisi kompensasi di Kampoeng Daun, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa karyawan kurang setuju dengan

pemberian kompensasi di Kampoeng Daun. Berdasarkan data tersebut nilai paling rendah menunjuk pada pemberian kompensasi secara langsung. Penulis melakukan wawancara dengan bagian HRD di Kampoeng Daun, penulis mendapatkan data kisaran gaji semua karyawan di setiap bagian di Kampoeng Daun, sebagai berikut :

**Table 1.8**

**Kisaran Upah atau Gaji Karyawan di Kampoeng Daun**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Kisaran</b>
1.	Manajemen	Rp.3jt-Rp.4jt
2.	Accounting	Rp.3jt-Rp.4jt
3.	Purchasing	Rp.3jt-Rp.4jt
4.	Gudang	Rp.1,8jt-Rp.2jt
5.	Cashier	Rp.1,8jt-Rp.2jt
6.	Marketing	Rp.3jt-Rp.4jt
7.	HRD & Parkir	Rp.3jt-Rp.4jt
8.	Security	Rp.1,8jt-Rp.2jt
9.	Housekeeping	Rp.1,6jt
10.	Building	Rp.1,8jt
11.	Kitchen	Rp.2jt-Rp.3jt
12.	Pastry	Rp.2jt-Rp.3jt
13.	Steward	Rp.1,8jt-Rp.2jt
14.	FB service	Rp.1,8jt-Rp.2jt
15.	Greeter	Rp.1,8jt-Rp.2jt
16.	Bar	Rp.1,8jt-Rp.2jt
17.	Cleaning Service	Rp.1,6jt
18.	Engeneering	Rp.1,8jt

Sumber: Kampoeng Daun, kisaran upah atau gaji karyawan (2016)

Berdasarkan dari data Table 1.8 di atas . kisaran upah atau gaji karyawan di Kampung Daun, masih terdapat beberapa bagian yang menerima upah atau gaji

dibawah upah minimum kerja (UMK), yaitu dibawah Rp. 2.000.000. Menurut keputusan Gubernur Nomor 561/kep.1322-Bangsos/2015 tertanggal 20 November 2015 tentang UMK di Jawa Barat tahun 2016, yang menyatakan upah atau gaji minimum di Kabupaten Bandung Barat itu yaitu Rp. 2.280.175.

Dari hasil wawancara penulis dengan bagian HRD di Kampoeng Daun, penulis mendapatkan data bahwa di Kampoeng Daun tidak ada bonus apabila karyawan memiliki prestasi yang baik. Tetapi terdapat bonus apabila Kampoeng Daun mendapat pendapatan melebihi target, dimana bonus tersebut dibagikan secara rata kepada semua karyawan, baik karyawan yang baik maupun yang buruk tetap mendapatkan bonus tersebut. Bonus lembur untuk karyawan pun tidak ada di Kampoeng Daun, apabila karyawan belum menyelesaikan tugasnya walaupun sudah jam pulang, karyawan pun harus menyelesaikan tugasnya walaupun sudah waktunya jam pulang, dan tidak termasuk lembur. Tetapi apabila departemen meminta karyawannya untuk lembur dan disetujui maka dikeluarkan bonus lembur, bonus lembur dikeluarkan sesuai gaji karyawan, misalnya gaji karyawan Rp. 2.040.000 perharinya Rp. 68.000, dibagi dengan jam kerja karyawan yaitu 8 jam, jadi bonus lembur karyawan Rp. 8.500/jam.

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. Menurut Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Robert Bacal yang dikutip Lijan Poltak Sinambela (2012:238) disiplin merupakan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.9**

**Hasil Pengolahan Kuisioner Sementara Disiplin Kerja Karyawan di Kampoeng Daun**

<b>VARIABEL X<sub>2</sub> (DISIPLIN KERJA)</b>									
<b>No</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Jawaban</b>					<b>JP</b>	<b>R (%)</b>	<b>T (%)</b>
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>			
1.	Saya selalu hadir dalam bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu.	5	8	10	2	0	25	73	100
2.	Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.	7	11	7	0	0	25	80	100
3.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	3	17	2	3	0	25	76	100
4.	Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	1	13	9	2	0	25	70	100

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pengolahan Kuisioner Sementara Disiplin Kerja Karyawan di**  
**Kampoeng Daun**

5.	Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja.	5	15	5	0	0	25	80	100
JP : Jumlah pegawai, R : Realisasi, T : Target  $Realisasi = \frac{Jumlah\ Skor}{(F\ Tertinggi \times Jumlah\ Pegawai)} \times 100\%$									

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei (2016)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat kondisi disiplin kerja di Kampoeng Daun, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan belum baik. Berdasarkan data tersebut masih terdapat beberapa pernyataan yang hasilnya rendah yaitu di bawah 80%, nilai paling rendah menunjuk pada absensi karyawan dan ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis, penulis mengetahui jam operasional di Kampoeng Daun dimulai dari jam 9 pagi hingga jam 11 malam, Kampoeng Daun menggunakan sistem dua shift yaitu dari jam 9 pagi sampai jam 4 sore dan dari jam 4 sore sampai jam 11 malam. Apabila karyawan tidak disiplin dengan datang terlambat walaupun hanya 1 menit, akan diberikan sanksi sama halnya dengan bonus lembur. Apabila terlambat maka akan dilakukan pemotongan gaji sebesar lembur perjamnya, misalnya lembur perjam karyawan sebesar Rp. 8.500, maka pemotongan gajinya pun sama yaitu sebesar Rp. 8.500/jam.

Dengan terciptanya kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik, baik secara individu maupun kelompok



sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun Kabupaten Bandung Barat”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Restoran Kampoeng Daun.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, dapat diketahui masalah sebagai berikut :

Kepuasan Kerja :

1. Masih adanya karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan.
2. Masih banyaknya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri setiap bulannya dari Kampoeng Daun.
3. Kurangnya perhatian atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.
4. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan dalam masalah upah atau gaji dan bonus.

#### Kompensasi :

1. Masih adanya karyawan yang menerima upah atau gaji di bawah UMK Kabupaten Bandung Barat
2. Tidak adanya pemberian bonus prestasi kerja pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
3. Perusahaan kurang memperhatikan keadilan dalam pemberian bonus target pendapatan setiap bulannya.
4. Bonus lembur diberikan apabila lembur disetujui oleh departemen.

#### Disiplin Kerja

1. Disiplin kerja karyawan masih kurang, dilihat dari jumlah kehadiran dari bulan April sampai bulan Mei.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat.
3. Masih adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
4. Masih adanya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis membuat suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat kompensasi di Kampoeng Daun.

2. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat disiplin kerja karyawan di Kampoeng Daun.
3. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di Kampoeng Daun.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di Kampoeng Daun.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakanya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Tingkat persepsi karyawan mengenai kompensasi pada Kampoeng Daun.
2. Tingkat persepsi karyawan mengenai disiplin kerja pada Kampoeng Daun.
3. Tingkat persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Daun.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Kampoeng Daun, baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai dokumen ilmiah yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu terutama yang berkaitan dengan teori kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terhadap permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah wawasan dan dijadikan referensi akademik serta menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.