

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 karyawan meningkat tetapi kepuasan kerja karyawan menurun. Rabbani Asysa Bandung merupakan perusahaan garment yang bergerak dalam bidang retail busana muslim dengan tagline professor kerudung Indonesia. Untuk menambah ketertarikan penulis terhadap Rabbani Asysa, penulis pun mendapatkan data pengunjung dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni di CV Rabbani Asysa.

Tabel 1.1
Data Pengunjung Tahun 2018 di CV Rabbani Asysa

Bulan	Jumlah Pengunjung	Target
Januari	988	1.500
Februari	1.033	1.500
Maret	965	1.500
April	978	1.500
Mei	1.243	1.500
Juni	1.348	1.500

Sumber: CV Rabbani Asysa, data pengunjung tahun 2018

Dilihat dari data pengunjung dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni, jumlah pengunjung di CV Rabbani Asysa mengalami peningkatan di beberapa bulan, walaupun di bulan Maret dan April CV Rabbani Asysa mengalami penurunan pengunjung. Data pengunjung ini memperlihatkan bahwa CV Rabbani Asysa termasuk pada perusahaan yang maju, apabila dilihat dari data pengunjung di Tabel 1.1 Maka dari itu penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian di CV Rabbani Asysa.

Kepuasan kerja merupakan seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang

yang tidak puas akan menunjukkan tindakan negatif (Davis dan Newstrom 2016:256). Dari pengertian di atas 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 organisasi. 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.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan Bulan Januari-Juni 2018 di CV Rabbani Asysa Bandung

Bulan	Masuk	Keluar
Januari	-	3
Februari	-	4
Maret	1	3
April	-	7
Mei	-	5
Juni	2	-
TOTAL	3	22

Sumber: Data *turnover* karyawan CV Rabbani Asysa Bandung tahun 2018

Berdasarkan dari data turnover karyawan di Tabel 1.2 dikatakan bahwa setiap bulannya terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari CV Rabbani Asysa. CV Rabbani Asysa pun belum menerima karyawan baru yang sebanding dengan karyawan yang mengundurkan diri dari bulan Januari sampai bulan Juni, karena CV Rabbani Asysa selama bulan Januari sampai bulan Juni mengandalkan karyawan magang atau praktek kerja lapangan. Karyawan yang keluar terdiri dari Sales *Marketing*, HRD. Karyawan magang atau praktek kerja lapangan di CV Rabbani Asysa berasal dari berbagai Universitas di Bandung. Dari data tersebut, ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas bekerja di CV Rabbani Asysa dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

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 CV Rabbani Asysa juga diperkuat oleh data absensi dari tahun 2014 sampai 2018.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Dari Tahun 2014- 2018 di CV Rabbani Asysa Bandung

No	Tahun	Rata Rata Kehadiran (%)	Rata-Rata Ketidakhadiran (%)
1	2014	95,80	4,20
2	2015	90,35	9,65
3	2016	87,70	12,30
4	2017	80,50	19,50
5	2018	79,85	20,15

Sumber: Data absensi Tahun 2014-2018 di CV Rabbani Asysa Bandung

Berdasarkan dari data absensi di atas, data tersebut menunjukkan bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan dari tahun 2014-2018 dalam keterlambatan, pulang lebih awal, dan izin, mangkir mengalami penurunan. Dapat

diketahui rata-rata kehadiran karyawan pada tahun 2014 sebesar 95,80% sedangkan tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 90,35% dan pada tahun 2016 sebesar 87,70% pada tahun 2017 mengalami penurunan yang sangat signifikan sebesar 80,50% dan pada tahun 2018 sebesar 79,85%.

Menurutnya tingkat kehadiran ini menunjukkan bahwa masih rendah kedisiplinan karyawan yang berada di CV Rabbani Asysa Bandung. Rendahnya tingkat kepuasan karyawan merupakan aspek penting dalam CV Rabbani asysa. Karena hal inilah yang menentukan maju atau mundurnya CV Rabbani Asysa. Apabila para karyawan kepuasan kerjanya rendah maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas karyawan yang diberikan oleh karyawan terhadap konsumen. CV Rabbani haruslah mengetahui masalah apa yang dihadapi oleh seorang karyawan jika mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja. Untuk melihat bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada CV.Rabbani Asysa, maka peneliti melakukan survey dengan membagikan 30 lembar kuisioner kepada 30 karyawan CV Rabbani Asysa Bandung. Data yang di dapatkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Karyawan
CV Rabbani Asysa Bandung 2018

No	PERNYATAAN	Jawaban					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Saya senang bekerja di perusahaan Rabbani	11	8	8	2	1	116	3,8
2.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang	14	8	5	3	0	123	4,1
3.	Saya merasa puas dengan keberadaan saya di perusahaan Rabbani	8	7	8	6	1	105	3,5
4.	Saya merasa puas dengan semua yang saya dapatkan dari pekerjaan yang saya lakukan sekarang	6	7	7	8	2	97	3,2
TOTAL							538	3,65

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei (2018)

Berdasarkan dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa, secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat terlihat dimana jawaban kurang setuju dengan kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa. Berdasarkan data tersebut kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa masih banyak yang di bawah angka rata-rata. Pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan saya merasa puas dengan semua yang saya dapatkan dari pekerjaan yang saya lakukan sekarang. Pernyataan tersebut paling rendah dengan rata-rata skor 3,2 hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai CV Rabbani Asysa masih belum merasa puas dengan imbalan yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu,kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan agar meningkatkan kualitas dan produktivitas 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.

Peneliti pun merasa kurang data sekunder dari perusahaan yang sudah didapat masih kurang untuk peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada karyawan CV Rabbani Asysa yang secara acak sebanyak 30 orang pegawai. Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan

kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Faktor kompensasi mencakup faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja seperti pembayaran, upah/gaji. lingkungan kerja mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, kelompok kerja dan supervisi. Sedangkan faktor karakteristik pekerjaan mencakup faktor jenis pekerjaan ,kondisi pekerjaan, aspek intrinsik dan sosiali dalam pekerjaan serta prospek pekerjaan dan kesempatan promosi. Berdasarkan alasan tersebut peneliti memilih faktor kompensasi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2013), yaitu: Karyawan yang telah berpengalaman dan yang belum berpengalaman mungkin memerlukan program pelatihan sebagai investasi dalam sumber daya manusia. Dengan begitu pelatihan yang diberikan apabila dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Hasibuan (2013: 203) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.

- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Hasibuan (2013: 202) mengemukakan bahwa tolak ukur tingkatan kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan lebih maksimal dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih terhindar dalam mengalami keadaan stres kerja dan frustrasi dalam bekerja.

Masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Kuesioner Pra Survey Tentang Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Rabbani Asysa Bandung 2018

No	Variabel	Jawaban					Skor	Rata- Rata Variabel
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Pelatihan	13	9	3	5	0	120	4
2	Beban Kerja	9	14	4	3	0	119	3,86
3	Disiplin Kerja	7	6	6	6	5	94	3,13
4	Lingkungan Kerja	11	9	5	5	0	116	3,86
5	Kompensasi	5	7	8	5	5	92	3,06
6	Kepemimpinan	9	8	7	3	3	107	3,56
Rata-Rata Variabel								4

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2018)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas yang diduga bermasalah terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompensasi memiliki rata-rata sebesar 3,06 sedangkan disiplin kerja memiliki rata-rata sebesar 3,13. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan menurun yang mungkin diakibatkan karena faktor kompensasi dan disiplin kerja yang kurang baik di CV Rabbani Asysa Bandung.

Variabel lain yang diduga bermasalah terhadap 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 (2016:238) 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 1.6
Hasil Kuisisioner Sementara Disiplin Kerja Karyawan di CV. Rabbani Asysa Bandung

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total Skor	Rata -rata
1.	Saya selalu hadir dalam bekerja, datang dan pulang kerja tepat waktu.	2	2	5	12	9	114	3,4
2.	Saya selalu menaati peraturan berpakaian perusahaan.	2	4	5	5	4	65	2,1
3.	Saya taat bertingkah laku sesuai aturan perusahaan.	2	4	7	8	8	103	3,1
4.	Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	1	2	5	13	9	117	3,9
TOTAL PRASURVEI DISIPLIN KERJA							399	3,13

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2018)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat kondisi disiplin kerja di 399 CV Rabbani Asysa, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan belum baik. Berdasarkan data tersebut masih terdapat beberapa pernyataan yang hasilnya rendah yaitu di bawah angka rata-rata, nilai paling rendah menunjuk pada ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Keith Davis dan Werther W. B. yang dikutip Tb. Sjafri Mangkuprawira (2013:203) 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 Prasurvei Kompensasi Karyawan di CV. Rabbani Asysa Bandung 2018

No	Dimensi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total Skor	Rata- rata
1	Gaji	0	11	9	5	5	94	3,1
2	Bonus	0	17	6	4	3	83	2,7
3	Insentif	0	16	6	6	2	84	2,8
4	Asuransi	0	5	8	8	9	111	3,7
5	Fasiitas Kantor	0	11	8	6	5	95	3,16
Jumlah							561	3,09
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: kurang setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju								
Jumlah Responden: 30 Orang					Jumlah Pernyataan: 6			
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden								

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei (2018)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat kompensasi di CV Rabbani Asysa, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum baik. Berdasarkan data tersebut masih terdapat beberapa pernyataan yang hasilnya rendah yaitu di bawah angka rata-rata. Pada tabel kompensasi dimensi yang memiliki rata-rata terendah ialah bonus dan insentif. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai CV Rabbani Asysa Bandung sebagian besar pegawai menyatakan bonus dan insentif pada perusahaan tersebut sangat rendah tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Beberapa pegawai CV Rabbani Asysa Bandung menyatakan bonus yang diterima oleh pegawai hanya dua kali dalam satu tahun. Bonus yang diberikan oleh perusahaan nominalnya tidak sebanding dengan kinerja yang telah diberikan dan beberapa pegawai menyatakan bonus yang diterima sering terlambat dari waktu yang ditentukan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Rabbani Asysa Kota Bandung.**

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 CV Rabbani Asysa.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Kepuasan Kerja:
 - a. Masih adanya karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan.
 - b. Masih banyaknya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri setiap bulannya dari CV Rabbani Asysa.
 - c. Kurangnya perhatian atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.
 - d. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan dalam masalah upah atau gaji dan bonus.
2. Disiplin Kerja:
 - a. Disiplin kerja karyawan masih kurang, dilihat dari jumlah kehadiran dari

bulan April sampai bulan Mei.

- b. Masih adanya karyawan yang datang terlambat.
 - c. Masih adanya karyawan yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
 - d. Masih adanya karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kompensasi:
- a. Kompensasi yang diberikan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
 - b. Insentif yang diterima karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
 - c. Adanya ketidakpuasan karyawan akan timbal balik dari yang mereka kerjakan dengan bonus yang diberikan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana Disiplin kerja di CV Rabbani Asysa Bandung.
2. Bagaimana Kompensasi karyawan di CV Rabbani Asysa Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Rabbani Asysa Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Tingkat persepsi karyawan mengenai Disiplin kerja pada CV Rabbani Asysa.
2. Tingkat persepsi karyawan mengenai Kompensasi pada CV Rabbani Asysa.
3. Tingkat persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan pada CV Rabbani Asysa.
4. Besarnya pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja di CV Rabbani Asysa, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. 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 dimasa 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.