

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja memainkan peran krusial dalam menjalankan misi dan visi perusahaan, terutama dalam bidang produksi. Sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk menjamin kuantitas dan kualitas hasil kerja mereka. Untuk mencapai harapan organisasi ini, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan mereka bekerja tanpa hambatan, sehingga dapat mencapai potensi maksimal dengan bebas. Lingkungan kerja yang tepat dapat terbentuk oleh banyak hal, beberapa diantaranya adalah atasan yang tepat, hubungan rekan kerja, keadilan, serta fasilitas serta hak yang didapatkan sehingga para pekerja dapat merasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Setiap orang memiliki kriteria yang relatif berbeda dalam mengukur kepuasan kerja masing-masing. Faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah gaya manajemen kerja, pembayaran, jam kerja, jadwal, manfaat, tingkat stress, serta fleksibilitas dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas, motivasi, kinerja, serta kepuasan hidup para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dalam pekerjaannya memiliki pengaruh yang cukup luas dan bahkan berdampak pada kehidupan pribadi karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap rasa keamanan karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan

merasa lebih baik berada dalam lingkungan kerja tersebut, memiliki performa yang lebih baik pada pekerjaannya, dan yang paling penting adalah karyawan dapat merasa aman terkait masa depan serta pekerjaannya pada lingkungan kerja tersebut. Hal ini menjadi beberapa latar belakang mengapa kepuasan kerja karyawan menjadi elemen penting dalam perusahaan, baik dalam lini bisnis besar maupun kecil.

Indonesia tidak secara langsung memiliki regulasi mengenai kepuasan kerja karyawan, konsep 'kepuasan kerja' cenderung menjadi bagian dari praktek manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sebagai suatu upaya dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Namun, Indonesia memiliki undang-undang dan regulasi mengenai hak-hak dan perlindungan karyawan yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya:

- a. Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003: Mengatur tentang ketenagakerjaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, perjanjian kerja, upah, jam kerja, cuti, dan peraturan lain terkait ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020: Merupakan revisi dari Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 dan mengatur tentang ketenagakerjaan, termasuk aspek yang lebih mengutamakan perlindungan hak-hak karyawan.
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia: Terdapat sejumlah peraturan menteri yang dikeluarkan untuk mengatur aspek tertentu dari ketenagakerjaan, seperti peraturan tentang pesangon, cuti, upah minimum, dan lain-lain.

Beberapa aspek yang disebutkan dalam UU dan peraturan hukum Indonesia merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sesuai dengan pernyataan pada paragraf sebelumnya. Namun, Efendi, dkk. (2020) menemukan bahwa faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompensasi.

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan terhadap aturan, peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi untuk menjamin lingkungan kerja yang produktif dan tertib yang melibatkan karyawan dalam menunjukkan keteraturan waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti jadwal kerja, menjaga profesionalisme, dan patuh pada standar etika. Disiplin kerja sangat penting untuk kelancaran fungsi tempat kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, tidak semua studi menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini tertera pada hasil studi publikasi Universitas Batam yang menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi mengacu pada total jumlah uang dan manfaat yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya, yang termasuk gaji pokok, bonus, asuransi kesehatan, rencana pensiun, dan fasilitas lainnya. Odunlade (2012) dikutip dalam studi publikasi MECJ tahun 2018 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal serupa dikemukakan oleh Waskiewics (1999) menjelaskan dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dilihat melalui performa kerja. Di sisi lain, Maguongo (2015) menyebutkan hal yang relatif berbeda, yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak memiliki

pengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan pendapat ini menjadi celah yang menjadi daya tarik penulis untuk meneliti lebih lanjut terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pasca pandemi COVID-19 hingga sekarang, usaha kecil atau *small business* menjadi bagian penting dan mendominasi perekonomian, baik dalam skala nasional maupun internasional. Usaha kecil juga memainkan peran krusial karena telah berkontribusi pada penciptaan lapangan pekerjaan, inovasi, serta pertumbuhan ekonomi. Usaha kecil ini ada dalam berbagai industri dan sektor, baik barang hingga jasa. Studi mengenai kepuasan kerja karyawan pada usaha kecil menunjukkan bahwa usaha kecil memiliki tingkat kepuasan karyawan yang lebih rendah dibandingkan dengan bisnis berskala menengah dan perusahaan besar. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada usaha kecil perlu menjadi perhatian oleh para pengelola atau manajemen utama usaha kecil.

Beberapa tahun terakhir, jasa cuci sepatu telah berkembang, terutama di daerah perkotaan dan tempat-tempat dengan permintaan yang tinggi terkait tren sepatu kets dan merek sepatu mewah, salah satunya di kota Bandung. Hal ini ditunjukkan dengan artikel dari Bandung Klik yang menyebutkan bahwa sepatu, termasuk sneakers pada saat ini tengah menjadi tren *fashion* di kalangan anak muda di Kota Bandung.

PT Shoes Lab merupakan salah satu usaha kecil yang menyediakan jasa cuci sepatu, salah satu outletnya terletak di kecamatan Coblong, Bandung. PT Shoes Lab telah berdiri sejak tahun 2019 dan memiliki *rating* 4.8/5 di Google. PT Shoes Lab dapat diidentifikasi sebagai salah satu usaha kecil yang telah bertahan cukup lama.

Hal ini menjadi daya tarik peneliti dalam menetapkan PT Shoes Lab sebagai objek penelitian. Selain itu, terdapat beberapa pertimbangan lain dalam penetapan PT Shoes Lab sebagai objek penelitian ini, diantaranya adalah keterjangkauan lokasi sekaligus akses kepada pengelola PT Shoes Lab.

Jasa cuci sepatu, seperti PT Shoes Lab, telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama didaerah perkotaan dan tempat-tempat dengan permintaan tinggi terkait tren sepatu kets dan merek sepatu mewah. Oleh karena itu, meneliti peran disiplin kerja dan kompensasi pada PT Shoes Lab menjadi relevan dan dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bisnis dengan skala usaha kecil yang berkembang.

Alasan memilih PT Shoes Lab sebagai tempat penelitian ini karena PT shoes lab merupakan salah satu dari banyaknya perusahaan *laundry* sepatu di Kota Bandung yang masih harus meningkatkan lagi perusahaannya. Berikut adalah daftar rating perusahaan jasa laundry sepatu di kota Bandung :

Tabel 1.1
Perusahaan Jasa Laundry Sepatu Terbaik di Kota Bandung Tahun 2023

No	Nama Perusahaan Jasa Laundry di Kota Bandung	Rating
1	Cuci Sepatu Bandung	5,0
2	Savato Buah Batu	5,0
3	LUHYD Shoe Laundry & Treatment	5,0
4	Shoeklin	5,0
5	Mbo Laundry	4,9
6	Sneakbag Clean	4,9
7	PT Shoes Lab	4,8

Sumber: www.googlerating.com

Berdasarkan Tabel 1.1 yang terdapat pada halaman sebelumnya yang merupakan daftar *rating* dari beberapa perusahaan jasa *laundry* sepatu di Kota Bandung berdasarkan penilaian konsumen yang menggunakan jasa tersebut. Pada posisi satu diduduki oleh Cuci Sepatu Bandung dan posisi terendah di PT Shoes Lab. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa pesaing perusahaan dibidang jasa *laundry* sepatu cukup banyak dan dengan *rating* konsumen PT Shoes Lab yang rendah maka PT Shoes Lab harus meningkatkan lagi kualitas pelayanannya melalui kinerja pegawai. PT Shoes Lab adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *Laundry* sepatu yang berlokasi di Jalan Bukit Pakar Timur No.2, Ciburial, Kecamatan Cimenyan Kota Bandung.

Menurut Sondang P Siagian (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan pengamatan awal di PT Shoes Lab Kota Bandung, diindikasikan adanya permasalahan pada Kepuasan Kerja di Perusahaan tersebut. Peneliti merasa data sekunder yang diberikan Perusahaan masih kurang, untuk itu peneliti melakukan pra survei kepada 30 responden yang merupakan karyawan PT Shoes Lab Kota Bandung yang dipilih secara acak sebagai sampel. Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Shoes Lab. Berikutnya akan disajikan data yang telah diperoleh peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan dapat dilihat di Tabel 1.2 yang terdapat pada halaman berikutnya:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja
Karyawan PT Shoes Lab Kota Bandung

Variabel Kepuasan Kerja								
No	Pernyataan	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Pekerjaan Yang Memuaskan								
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	0	4	15	5	6	103	3.43
Gaji/Upah Yang Memuaskan								
2	Saya puas menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0	9	12	5	4	94	3.13
Rekan Yang Memuaskan								
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	2	3	13	8	4	99	3.3
Pemimpin Yang Memuaskan								
4	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya	0	5	17	6	2	95	3.17
5	Saya puas dengan keputusan dan solusi yang dibuat oleh pemimpin	0	6	15	6	3	96	3.2
Reward Yang Memuaskan								
6	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya sendiri	0	7	14	5	4	96	3.2
Skor Rata-Rata							3,23	

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja di perusahaan PT Shoes Lab Kota Bandung mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 3,23. Hal ini membuktikan bahwa tingkat Kepuasan Kerja PT Shoes Lab Kota Bandung

memiliki rata-rata rendah disetiap karyawan nya. Adapun dimensi paling ter rendah 3.17 dengan skor terendah yaitu pemimpin yang memuaskan dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawannya selama bekerja pada PT Shoes Lab Kota Bandung dan yang tentunya perlu perhatian dari atasan/pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan dapat meningkatkan angka kepuasan kerja karyawan PT Shoes Lab Kota Bandung. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dan terus dijaga agar menjadi dampak yang baik demi membantu PT Shoes Lab Kota Bandung dalam mencapai tujuannya serta menciptakan ruang nyaman ketika bekerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Peneliti melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variable yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variable apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja PT Shoes Lab Kota Bandung. Berikut adalah hasil tabel pra-survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Shoes Lab Kota Bandung.

Untuk memacu kepuasan kerja pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik.

Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka

secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat. Menurut (Surito et.al, 2019) dalam penelitian (Jufrien & Sitorus, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel 1.3
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Karyawan PT Shoes Lab Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Beban Kerja	Beban Waktu	6	5	4	10	5	87	2.90
		Beban Kerja Mental	5	6	5	10	4	88	2.93
		Beban Fisik	7	6	6	8	3	99	3.30
Skor rata-rata beban kerja								3.04	
2	Disiplin Kerja	Taat pada peraturan waktu	10	2	3	5	10	87	2.90
		Taat Terhadap Aturan Perusahaan	11	5	7	4	3	107	3.56
		Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	8	10	8	4	0	68	2.26
Skor rata-rata disiplin kerja								2.84	
3	Kepemimpinan	Kemampuan mengambil keputusan	20	5	3	2	0	133	4.40
		Kemampuan memotivasi	20	4	3	2	1	130	4.30
		Kemampuan komunikasi	17	6	5	2	0	128	4.20
		Kemampuan mengendalikan bawahan	19	4	3	2	2	126	4.20
		Kemampuan mengendalikan emosional	18	7	3	2	0	131	4.30
Skor rata-rata kepemimpinan								4.28	

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
5	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	17	4	4	5	0	123	4.10
		Lingkungan kerja non fisik	20	3	4	2	1	129	4.30
Skor rata-rata lingkungan kerja								4,20	
6	Kompensasi kerja	Kompensasi Finansial	3	2	5	10	10	68	2.26
		Kompensasi non Finansial	11	8	5	4	2	112	3.73
Skor rata-rata kompensasi kerja								2.90	
Rata-rata : Jumlah Responden (30)									
Skor rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survey pada tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden mengenai variabel yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, beban kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda. Dari semua variabel diatas terdapat variabel yang memiliki skor terendah yakni disiplin kerja memperoleh sebesar 2,84 dan skor terendah selanjutnya dikompensasi kerja 2,90.

Melihat dari hasil data kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi kerja paling berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT shoes lab Kota Bandung. Hal ini mengindikasi bahwa disiplin kerja dan kompensasi kerja menjadi faktor permasalahan penting untuk diperhatikan dan harus dapat diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat menaikkan angka kepuasan kerja dan dapat tercapainya peningkatan kinerja di PT Shoes Lab Kota Bandung.

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan sebuah bisnis. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan berkomitmen pada perusahaan. Dalam bisnis usaha kecil seperti PT Shoes Lab, dimana peran dan kontribusi setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap keseluruhan operasional usaha, penting untuk memahami bagaimana kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan karyawan agar bisnis dapat berjalan dengan efisien dan berkembang.

Definisi kompensasi menurut Rivai (2019) bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. penghargaan ini dapat berbentuk materi ataupun immateri.

Selanjutnya, peneliti melaksanakan penelitian pendahuluan dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan memahami permasalahan mengenai kompensasi kerja di PT Shoes Lab Kota Bandung, Penelitian pendahuluan berupa pelaksanaan survey langsung terhadap 30 responden yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan PT Shoes Lab Kota Bandung. Hasil survey merupakan data yang diperoleh langsung dari hasil pembagian kuesioner di PT Shoes Lab Kota Bandung. Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil survey terhadap variabel kompensasi kerja di PT Shoes Lab kota Bandung:

Tabel 1.4
Penelitian Pendahuluan mengenai Kompensasi Kerja pada
Karyawan PT Shoes Lab kota Bandung

Variabel Kompensasi Kerja								
No	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
Kompensasi Finansial								
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	10	8	5	5	2	71	2.36
2	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	0	5	6	9	10	114	3.80
3	Selama ini saya menerima bonus jika pekerjaan yang saya hasilkan lebih baik	10	10	5	2	3	68	2.26
Kompensasi Non Finansial								
4	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya, seperti mobil dan motor (kendaraan dinas)	2	4	5	8	11	112	3.73
5	Tunjangan keluarga yang saya terima cukup banyak dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	11	6	3	2	8	80	2.60
6	Perusahaan memberikan tunjangan jamsostek kepada saya	10	3	6	4	7	85	2.83
Skor Rata-Rata								2.90

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 yang terdapat pada halaman sebelumnya dapat dilihat bahwa Kompensasi Kerja di perusahaan PT Shoes Lab Kota Bandung mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 2.90. Hal ini membuktikan bahwa tingkat Kompensasi Kerja PT Shoes Lab Kota Bandung memiliki rata-rata rendah di setiap karyawannya. Adapun dimensi paling tertinggi dengan skor sebesar 3.73 yaitu dimensi Kompensasi Non Finansial yang diinginkan oleh karyawannya selama bekerja pada PT Shoes Lab Kota Bandung dan dimensi terendah memiliki rata-rata skor 2.60 yang tentunya perlu perhatian dari atasan/pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan menaikkan angka kepuasan kerja karyawan terhadap Kompensasi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Dari hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di PT Shoes Lab mengenai permasalahan kompensasi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, menguatkan dugaan peneliti bahwa adanya permasalahan terhadap kompensasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Shoes lab. Di mana kompensasi itu sendiri memiliki peran penting sebagai pendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya (Martoyo, dalam Akbar dkk, 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bukan hanya Kompensasi kerja, faktor disiplin kerja juga diduga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Shoes lab. Disiplin kerja adalah suatu sikap

dan perilaku seseorang yang menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

Secara teoritis disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2019:193). Menurut Sinambela (2018:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Berikutnya akan disajikan tabel mengenai hasil survey terhadap 30 responden karyawan PT Shoes Lab Kota Bandung mengenai variabel disiplin kerja di PT Shoes Lab kota Bandung:

Tabel 1.5
Penelitian Pendahuluan mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan
PT Shoes Lab kota Bandung

Variabel Disiplin Kerja								
No	Pernyataan	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Taat Pada Peraturan Waktu								
1	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	10	5	3	2	10	87	2.9
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	0	11	4	5	10	104	3.46
3	Saya selalu kembali dari waktu istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh Perusahaan	11	7	2	2	8	79	2.63

Variabel Disiplin Kerja								
No	Pernyataan	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Taat Terhadap Aturan Perusahaan								
4	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	3	4	7	5	11	107	3.56
5	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan	13	7	2	5	3	68	2.26
Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan								
6	Saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai digunakan	0	4	8	10	8	68	2.26
Skor Rata-Rata								2,84

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja di perusahaan PT Shoes Lab Kota Bandung mendapatkan jumlah skor rata-rata sebesar 2.84. Hal ini membuktikan bahwa tingkat Kompensasi Kerja PT Shoes Lab Kota Bandung memiliki rata-rata rendah disetiap karyawan nya. Adapun dimensi paling ter rendah 2.26 dengan skor terendah yaitu dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawannya selama bekerja pada PT Shoes Lab Kota Bandung memiliki rata -rata skor yang tentunya perlu perhatian dari atasan/pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat membaik dan menaikkan angka disiplin kerja PT Shoes Lab Kota Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang yang diuraikan pada paragraf-paragraf sebelumnya, tulisan ini menetapkan fokus pada peran aspek disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha kecil PT Shoes Lab yang

terletak di Kota Bandung, Indonesia. Hal ini karena PT Shoes Lab merupakan salah satu usaha jasa cuci sepatu yang bertahan lama melalui masa pandemi hingga saat ini, selain itu PT Shoes Lab juga memiliki penilaian Google review sebesar 4.8/5 dimana penilaian ini tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Shoes Lab merupakan usaha kecil yang berhasil bertahan dengan asumsi tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha berskala kecil yang relatif rendah.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti sekaligus menguraikan lebih lanjut dalam karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SHOES LAB KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan yang relevan guna memfasilitasi proses penelitian dan memudahkan pemahaman terhadap hasil penelitian. Penelitian ini akan meneliti faktor-faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha kecil PT Shoes Lab yang terletak di kota Bandung, khususnya dalam konteks peran disiplin kerja dan kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti pada sub-bab sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang akan dilakukan pada karyawan PT

Shoes Lab kota Bandung. Beberapa permasalahan yang telah peneliti identifikasi di antaranya adalah:

1. Disiplin Kerja Karyawan
 - a. Adanya ketidakjelasan dan ketidakkonsistenan dalam penegakan disiplin kerja pada karyawan PT Shoes Lab.
 - b. Adanya hambatan yang bersumber dari faktor-faktor eksternal, seperti tekanan pekerjaan atau lingkungan kerja.
2. Kompensasi Karyawan
 - a. Persepsi karyawan mengenai kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan kontribusi dan kinerja karyawan PT Shoes Lab.
 - b. Pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan melalui bentuk kompensasi yang tepat, seperti insentif atau bonus.
3. Kepuasan Kerja
 - a. Hubungan antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik
 - b. Tidak semua karyawan memiliki kesempatan atas promosi jabatan
 - c. Pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan karyawan
 - d. Kurangnya kepuasan kerja karyawan PT Shoes Lab dapat mengurangi tingkat dedikasi dan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh terhadap jasa yang disediakan kepada pelanggan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian akan diuraikan pada halaman berikutnya:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai disiplin kerja di PT Shoes Lab.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kompensasi di PT Shoes Lab.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja di PT Shoes Lab.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melangsungkan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha PT Shoes Lab adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan mengenai disiplin kerja PT Shoes Lab.
2. Tanggapan karyawan mengenai kompensasi di PT Shoes Lab.
3. Tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja di PT Shoes Lab.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Shoes Lab baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada dasarnya memiliki dua tujuan, yakni tujuan teoritis dan praktis. Berikutnya adalah kegunaan penelitian ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini mencakup beberapa hal yang terdapat pada halaman berikut ini:

1. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan meningkatkan wawasan dan pengetahuan pribadi serta memperkaya ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat menjadi dasar studi untuk perbandingan dan referensi dalam penelitian serupa dimasa depan, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat ditingkatkan lebih baik

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Peneliti akan mendapatkan pengalaman dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian empiris. Hal ini akan membantu peneliti dalam memahami proses penelitian secara lebih menyeluruh dan mengaplikasikan metodologi penelitian yang tepat.
 - b. Peneliti akan meningkatkan kemampuan menulis akademik melalui penyusunan skripsi ini. Kemampuan penulisan yang baik akan membantu peneliti dalam mengomunikasikan hasil penelitian secara jelas dan efektif.
 - c. Melalui penelitian di PT Shoes Lab, peneliti akan mendapatkan wawasan lebih dalam tentang industri jasa cuci sepatu dan dinamika lingkungan kerja usaha kecil. Pengenalan industri ini dapat membuka peluang untuk pengembangan karier di bidang terkait.
2. Bagi Pengusaha/Pengelola usaha
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Shoes Lab untuk melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang telah diterapkan.

Jika ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, PT Shoes Lab dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan skema kompensasi atau memberikan insentif tambahan bagi karyawan yang berkinerja baik.

- b. Melalui pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, PT Shoes Lab dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan tingkat retensi karyawan. Memberikan kompensasi yang adil dan memperkuat disiplin kerja dapat menjadi faktor penentu yang memotivasi karyawan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang.
 - c. Informasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT Shoes Lab dalam mengambil keputusan yang lebih bijaksana terkait kebijakan-kebijakan perusahaan terkait kompensasi, manajemen kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca, terutama para peneliti atau mahasiswa yang tertarik dengan topik terkait. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk studi literatur atau penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepuasan kerja.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran publik tentang pentingnya aspek-aspek tertentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kepuasan karyawan. Dengan memahami

pentingnya disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang adil, sehingga dapat memberikan dukungan terhadap praktik yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan.

- c. Bagi konsumen atau pelanggan PT Shoes Lab, skripsi ini juga memberikan informasi tentang pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam menyediakan layanan yang berkualitas. Dengan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan kualitas layanan, pelanggan dapat merasa lebih yakin dan puas dengan pelayanan yang mereka terima.

