

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Setiap perusahaan tentunya mempunyai kebijakan yang dapat mempengaruhi perusahaan itu sendiri umumnya dan karyawan secara khususnya. Dalam teori perusahaan peranan stakeholders dirasa sangatlah penting untuk kemandirian perusahaan baik internal maupun eksternal. Setiap perusahaan baik perusahaan kecil, menengah dan besar memiliki kebijakan, misal kebijakan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, cuti dan waktu tidak bekerja karyawan, gaji, tunjangan, kesehatan dan lain sebagainya.

Perusahaan Swalayan Budiman Padang merupakan supermarket yang tergolong baru di Kota Padang yang berdiri pada tahun 2014. Swalayan Budiman merupakan salah satu supermarket terlengkap di Kota Padang yang tidak saja menjual perlengkapan harian, akan tetapi juga tersedia toko roti dan buah-buahan. Budiman Swalayan memiliki cabang di Jalan Sawahan, Kawasan Pondok, Gunung Pangilun dan Kuranji. Saat ini, Budiman Swalayan memiliki 50 UMKM sebagai mitra dagang.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya **D. J. Priansa (2016)**. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai harus didasari pemanfaatan sumber daya manusia secara manusiawi. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan. Berdasarkan wawancara penelitian di Swalayan Budiman, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan keluhan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari indikator Kepuasan Kerja berdasarkan dari karyawan.

Tabel 1.1
Faktor-faktor Kepuasan Kerja berdasarkan Keluhan pada Swalayan Budiman Padang

No	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun 2021		
		Percentase (%)	Kepuasan Karyawan	Ketidakpuasan Karyawan
1	Pekerjaan itu sendiri	75%	15	25
2	Gaji	85%	10	30
3	Kesempatan promosi	70%	15	8
4	Pimpinan	75%	20	18
5	Rekan kerja	80%	21	5
Jumlah		385	111	54
Rata-Rata		77%	22,2%	10,8%

Sumber: Karyawan Swalayan Budiman Padang (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan tahun 2021 keluhan karyawan dilihat dari faktor-faktor kepuasan kerja ada beberapa faktor yang menjadi keluhan pegawai diantaranya faktor Pekerjaan itu sendiri dikarenakan mengeluhkan karyawan merasa pekerjaan belum sesuai dengan keinginannya dan pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton sehingga menyebabkan rasa bosan dalam bekerja, faktor gaji yaitu Karyawan merasakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai

dengan pekerjaan yang dilakukan dan belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. ini menunjukkan pada swalayan budiman padang kurangnya memberikan pemahaman dari permasalahan dalam pekerjaan dan menangani permasalahan dari pekerjaan sehingga sering kali karyawan kurang mampu berimprovisasi dalam pekerjaan.

Dari masalah tersebut di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan oleh Swalayan Budiman agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang diharapkan. Kondisi kepuasan kerja Swalayan Budiman yang tidak maksimal diduga disebabkan oleh rendahnya Kompensasi, komunikasi internal, dan etos kerja.

Menurut **Sutrisno (2017)** Kompensasi adalah sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan Swalayan Budiman diperoleh informasi bahwa karyawan merasa masih belum puas dengan Kompensasi yang diberikan terutama terkait Kompensasi langsung dalam hal pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi internal. Menurut **Firmansyah, Hilman dan Syamsudin (2016)**, bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat

dimengerti. Sedangkan **Firmansyah, Hilman dan Syamsudin (2016)**, menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. **Munthe dan Tiorida (2017)** menyatakan komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjadi di antara orang-orang yang berada dalam suatu perusahaan. Dari hasil observasi peneliti, diketahui bahwa kebersamaan dari karyawan dengan pihak internal Swalayan Budiman belum memiliki kerjasama yang baik, kurang kompak dan mengutamakan kepentingan perusahaan. Hal ini menyebabkan iklim kerja kurang kondusif dan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah etos kerja yang juga diposisikan sebagai *variable intervening* (mediasi). **D. Priansa (2018)**, menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Etos kerja karyawan Swalayan Budiman dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti masih ada karyawan yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun tidak mempedulikan pelanggan yang berbelanja dan tidak mengerjakan tugas pekerjaannya dengan baik. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah dalam bekerja.

Dari Fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk mengkajinya lebih mendalam yang peneliti tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja pada Swalayan Budiman Padang Serta Dampaknya pada Etos Kerja Karyawan sebagai variable intervening di Swalayan Budiman Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Swalayan Budiman Padang diantaranya yaitu:

1. Kompensasi yang dirasa kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. Komunikasi antara atasan dengan bawahan belum berjalan dengan baik.
3. Prestasi kerja yang diterima karyawan masih kurang
4. peningkatan karir masih sangat rendah
5. karyawan masih kurang memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja
6. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
7. Kompensasi yang diterima karyawan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan
8. Kurang baiknya etos kerja terkait sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap etos kerja sesuai dengan identifikasi masalah, maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh Kompensasi dan komunikasi internal sebagai variabel independen, kepuasan kerja

sebagai variabel dependen, dan etos kerja sebagai variabel mediasi pada Swalayan Budiman Padang tahun 2019

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap etos kerja karyawan Swalayan Budiman Padang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja karyawan Swalayan Budiman Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang?
5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Swalayan Budiman Padang?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Swalayan Budiman Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap etos kerja karyawan Swalayan Budiman Padang.
2. Pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja karyawan Swalayan Budiman Padang.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang.
4. Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang.
5. Pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang.
6. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Swalayan Budiman Padang.
7. Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Swalayan Budiman Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sementara itu, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
 - a. Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta memperluas wawasan yang

berkaitan dengan pengaruh Kompensasi, komunikasi internal, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan Swalayan Budiman Padang.

- b. sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman dan menjadi sarana untuk memperluas dan menganalisis masalah-masalah yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan bacaan maupun sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti yang melakukan penelitian serupa.

2. Bagi Swalayan

Dapat dijadikan masukan mengenai Kompensasi, komunikasi internal, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Akademis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh para pengajar di kalangan akademisi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini.