

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya agar tetap bertahan dan berkembang. Dalam melaksanakan pengembangan perusahaan, diperlukan sistem ketenagakerjaan yang harmonis dan saling menghargai antara karyawan dengan pimpinan walaupun memiliki fokus kepentingan yang berbeda. Seorang karyawan pastinya menginginkan pendapatan atau gaji yang sepadan sedangkan perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Hal tersebut dapat di raih ketika hubungan organisasi dibangun dengan harmonis untuk menyikapi perbedaan kepentingan agar tidak timbul dampak perselisihan yang akan mendatangkan kerugian bagi kedua belah pihak (Suwandi & Mandahuri, 2021). Selain itu rasa kepedulian karyawan yang tinggi sangat mempengaruhi pencapaian kepentingan perusahaan yang akan meningkatkan kedisiplinan bagi karyawan, serta dalam semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan membangkitkan gairah kerja yang tinggi dan untuk meningkatkan inisiatif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Yeremia & Nuridin, 2022).

Semakin berkembangnya teknologi dan informasi, karyawan akan semakin pintar menilai apa yang menguntungkan bagi dirinya, sehingga dapat memunculkan perselisihan pendapat dengan perusahaan. Dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang melakukan protes atau demo mogok kerja masal yang menuntut perusahaan dengan berbagai macam alasan. Hal yang sering terjadi adalah tentang pemberian gaji dibawah standart dan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan (Wijayanto & Hermanto, 2020). Kesenjangan dalam pemberian kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Termasuk meningkatnya kebutuhan konsumsi yang berdampak pada tingginya inflasi ekonomi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi yang tidak seimbang dengan tingkat pendapatan yang diterima karyawan. Timbulnya rasa tidak puas dengan kebijakan Perusahaan

tersebut dapat mendorong karyawan malas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan akan menurunkan kinerjanya (Askiyanto et al., 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi hubungan langsung antara kompensasi dan kedisiplinan serta hubungan tak langsung dengan kepuasan kerja. hal ini didukung hasil penelitian oleh Lestari *et al.*, (2020).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Apapun produk perusahaan, baik barang maupun jasa, peranan manusia menempati urutan terpenting untuk menghasilkan produk bermutu dan memuaskan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Wijayanto & Hermanto, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK (Dessler, 2017). Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan membantu organisasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh tenaga kerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti memberikan kompensasi pada karyawannya karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Istifadah & Santoso (2019) menjelaskan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi (Dwianto *et al.*, 2019). Karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan (Kustanto & Harsoyo, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian Suwandi & Mandahuri (2021) yang memaparkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain kedisiplinan yang memperngaruhi kinerja juga kepuasan kerja.

Selain dengan kompensasi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. kedisiplinan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2018). Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Kedisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah (Rachmaniah, 2022). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Susanti & Aesah (2022) menjadi jelas bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wijayanto *et all.*, (2020) bahwa disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa puas karyawan melakukan pekerjaannya pada perusahaan. Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerjanya (Nuryatin, 2019). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Permasalahan puas dan ketidakpuasan dari karyawan terhadap perusahaan, umumnya terjadi akibat pemberian kompensasi berupa upah/gaji, insentif yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan (Wijayanto & Hermanto, 2020). Hasil penelitian Soelistya *et al.*, (2023) menerangkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap

kooperatif (Nuryatin, 2019). Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Kustanto *et al.*, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu *et al.*, (2020) dan Suwandi *et al.*, (2021) memaparkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Munir *et al.*, 2020). Penurunan kinerja karyawan dapat dari berbagai aspek tertentu, seperti karyawan yang percaya bahwa kompensasi yang mereka terima tidak seperti yang mereka harapkan. Kedisiplinan yang kurang terjaga atau tidak adil pada karyawan tertentu yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Suwandi & Mandahuri, 2021).

Architecten-Ingenieur-en Annemersbedrijf Associatie Selle en de Bruyn, Reyerse en de Vries N.V. (Assosiate N.V.) merupakan Perusahaan milik Belanda yang menjadi cikal bakal pendirian ADHI hingga akhirnya dinasionalisasikan dan kemudian ditetapkan sebagai PN Adhi Karya pada tanggal 11 Maret 1960. Nasionalisasi ini menjadi pemacu pembangunan infrastruktur di Indonesia. Berdasarkan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, pada tanggal 1 Juni 1974, ADHI berubah status menjadi Perseroan Terbatas. Hingga pada tahun 2004 ADHI telah menjadi perusahaan konstruksi pertama yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Status Perseroan ADHI sebagai Perseroan Terbatas mendorong ADHI untuk terus memberikan yang terbaik bagi setiap pemangku kepentingan pada masa perkembangan ADHI maupun industri konstruksi di Indonesia yang semakin melaju. Adanya intensitas persaingan dan perang harga antarindustri

konstruksi menjadikan Perseroan melakukan redefinisi visi dan misi: Menjadi Korporasi Inovatif dan Berbudaya Unggul untuk Pertumbuhan Berkelanjutan.

Pada dua tahun terakhir yaitu tahun 2021 dan tahun 2022 menunjukkan adanya fenomena kinerja karyawan yang sudah baik, hal ini dapat terlihat dari pertumbuhan kinerja karyawan yang sangat baik sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Bobot dan Penilaian Kinerja Pegawai PT Adhi Karya Civil

No	Indikator Penilaian	Bobot (%)	Penilaian dan Tahun	
			2021	2022
1.	Kualitas kerja	30	98	98,5
2.	Kuantitas Kerja	30	98	98
3.	Ketepatan waktu	20	97	98
4.	Efektifitas	10	96	97,5
5.	Komitmen	10	97	98
Rata-rata		--	97,2	98

Sumber : HRD PT Adhi Karya Civil

Dari tabel 1.1. bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 dan 2022 mengalami peningkatan dari tahun 2021 rata-rata 97,2% dan tahun 2022 rata-rata 98% . Semua indikator penilaian mulai dari kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen karyawan mengalami peningkatan kecuali kuantitas kerja tetap di nilai 98. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Adhi Karya Civil sudah baik dan meningkat dari tahun 2021 ke 2022.

Menurut Hasibuan (2017) menerangkan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan

tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Wijaya *et al.*, (2018) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik di Adhi Karya Civil didukung juga oleh adanya faktor kompensasi menjadi penting dalam menunjang tercapainya kinerja karyawan. Fenomena yang ada bahwa dari kompensasi di PT Adhi Karya Civil sudah baik, hal ini dapat disampaikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2. Gaji dan Tunjangan
PT Adhi Karya Civil**

No.	Gaji &Tunjangan	Keterangan
1.	Gaji Pokok	1. Gaji sesuai dengan UMR 2. Dibayarkan setiap tanggal 25 per bulan
2.	Tunjangan : Tunjangan tempat tinggal, Tunjangan Hari Raya	Diberikan berdasarkan ketentuan perusahaan
3.	Asuransi : Asuransi Kesehatan, Asuransi Ketenagakerjaan	Diberikan berdasarkan ketentuan perundang-undangan
4.	Fasilitas : Mushollah, toilet dan kamar mandi, ruang kerja	Kondisi dalam keadaan baik dan bersih

Sumber : HRD PT Adhi Karya Civil

Berdasarkan tabel 1.2. tentang gaji dan tunjangan bahwa gaji pokok, tunjangan dan insentif dan asuransi untuk karyawan sudah dibayarkan tepat pada waktunya di tanggal 25 setiap bulannya dan mengacu pada perundang-undangan tenaga kerja dan SK perusahaan dan fasilitas yang memadai dan cukup. Hal ini sesuai penelitian Herlina, (2023) yang menjelaskan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Dan penelitian lain Dwianto *et al.*, (2019) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Cahyaningrum *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian lain oleh Istifadah *et al.*, (2019) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada konteks tersebut semakin banyak kompensasi akan berdampak pada semakin baik pada kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang penting dalam kinerja karyawan juga dilihat dari disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2019) menerangkan disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Fenomena disiplin kerja pada PT Adhi Karya Civil mengalami penurunan dan dapat terlihat dari rekap absensi karyawan di tahun 2022 sebagaimana tabel berikut ini :

**Tabel 1.3. Rekap Absensi Karyawan Tahun 2022
PT Adhi Karya Civil**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi (Orang)				
			Hadir	Sakit	Ijin	Terlambat	Alpa
1.	Januari	163	163	0	0	5	0
2.	Pebruari	166	164	1	1	3	0
3.	Maret	153	152	0	1	4	0
4.	April	179	178	0	1	2	0
5.	Mei	163	163	0	0	1	0
6.	Juni	167	166	0	1	2	0
7.	Juli	150	150	0	0	1	0
8.	Agustus	164	162	2	0	3	0
9.	September	150	150	0	0	4	0
10.	Oktober	168	167	1	0	4	0
11.	Nopember	172	171	0	1	2	0
12.	Desember	155	155	0	0	1	0
Jumlah			4	5	32	0	

Sumber : HRD PT Adhi Karya Civil

Berdasarkan tabel 1.3. Kehadiran karyawan setiap bulannya masih kurang baik, terlihat dari tabel diatas bahwa setiap bulannya absensi dengan faktor

keterlabatan masih dilanggar oleh karyawan dengan total keterlabatan selama satu tahun 2022 sebanyak 32 karyawan yang terlambat. Padahal berdasarkan penelitian Onsardi *et al*, (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Hasil penelitian yang dilakukan Nuryatin, (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Terdapat perbedaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun faktor kepuasan kerja juga menjadi bagian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gambaran yang ada di PT Adhi Karya Civil untuk kepuasan kerja salah satunya ditentukan promosi karyawan melalui adanya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagaimana tabel dibawah ini :

**Tabel 1.4. Pelatihan Karyawan
PT Adhi Karya Civil**

No.	Jenis Pelatihan	Deskripsi	Waktu Pelatihan
1.	<i>Construction Safety Induction</i>	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang masih dirasa mengalami kekurangan dalam keahliannya	Setiap 2 bulan
2.	<i>Flagman Training</i>	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang masih dirasa mengalami kekurangan dalam keahliannya	Setiap 2 bulan
3.	<i>Leadership Pengawas</i>	Pelatihan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi karyawan struktural	Setiap 4 bulan
4.	Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan	Pelatihan diberikan kepada karyawan yang baru	Setiap 1 Bulan

Sumber : HRD PT Adhi Karya Civil

Berdasarkan tabel 1.4. bahwa kepuasan kerja di PT Adhi Karya Civil sudah baik dengan Perusahaan memberikan program pelatihan kepada karyawan

secara berkala sesuai dengan divisi masing-masing dan Indikator lainnya seperti pekerjaan, dalam hal ini karyawan sudah mengerjakan tugas sesuai arahan dari perusahaan dengan mengisi form petunjuk pekerjaan *Pre-Task Instruction* seperti gambar dibawah ini :

Manyar Smelter Project

Pre-Task Instruction

Must Stay at the Work Location

Section 1

Date: _____
 Company: _____ Department: _____
 Work Permit No.: _____ (if a permit is required please refer to the JSA and Work Method Statement)
 Location: _____ Mask required in this area. RED ☐ GREEN ☐ N/A ☐

What is my Team Task Today? _____ Emergency No, SOC Number _____

Tick if these LSR's are related to your work activity.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section 2 Hazard Risk Management

Basic Sequence of Job Steps <i>What are you going to do?</i>	Potential Hazards <i>What will hurt you?</i>	Control Measures <i>What are you going to do about it?</i>

I acknowledge receiving and understanding these instructions.

Name (Signature)	Badge No.	Name (Signature)	Badge No.

Task Supervisor Signature: _____ Badge No: _____ Date: _____

Area SHES Officer Review: _____ Badge No: _____ Date: _____

Gambar 1.1. Form *Pre-Task Instruction*
 PT Adhi Karya Civil
 Sumber : HRD PT Adhi Karya Civil

Peneliti juga mengadakan survey awal tentang kepuasan kerja terhadap 50 karyawan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan melalui *google form* dan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.5. Hasil Surve Awal
Tentang Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban					
		1=STS	2=TS	3=N	4=S	5=SS	TOTAL
Pekerjaan							
Z1.1	Beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	0	1	3	25	21	50
Z1.2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kesepakatan kerja	0	1	3	28	18	50
Z1.3	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan arahan	0	0	2	27	21	50
Upah							
Z1.4	Pemberian upah sesuai dengan beban kerja	0	2	6	24	18	50
Z1.5	Pemberian upah tidak melewati batas waktu yang ditetapkan	0	2	4	22	22	50
Z1.6	Pemberian upah mencukupi dengan kebutuhan sehari – hari	1	1	3	29	16	50
Promosi							
Z1.7	Perusahaan memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan	0	4	8	18	20	50
Z1.8	Perusahaan memberikan progam pelatihan kepada karyawan	0	4	6	18	22	50
Z1.9	Perusahaan membantu karyawan dalam mengembangkan karir	0	0	11	15	24	50
Pengawas							
Z1.10	Pimpinan memberikan arahan yang jelas pada tugas yang diberikan	0	1	3	21	25	50
Z1.11	Pimpinan melakukan monitoring pekerja secara berkala	0	0	3	27	20	50
Z1.12	Pimpinan memberikan perhatian serta saran pada karyawan	0	0	1	29	20	50
Rekan Kerja							
Z1.13	Karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung	0	0	3	25	22	50
Z1.14	Karyawan memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab	0	0	2	25	23	50
Z1.15	Karyawan memiliki rekan kerja yang ramah dan saling menghargai	0	1	2	28	19	50

Sumber : Hasil kuisioner (2023)

Berdasarkan tabel 1.5. bahwa kepuasan karyawan dengan indikator pekerjaan rata-rata mencapai 99% meliputi beban pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan kesepakatan serta karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai petunjuk perusahaan. Indikator upah memperoleh rata-rata 96% artinya karyawan sudah puas dengan upah yang sudah diberikan oleh perusahaan. Indikator promosi rata-rata 95% artinya karyawan merasakan kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan, pelatihan, pengembangan karir dari perusahaan. Indikator untuk pengawas mencapai rata-rata 99% artinya perusahaan melalui pimpinan yang ada, sudah memberikan arahan jelas, melakukan monitoring dan memberikan perhatian kepada karyawan dan karyawan merasa senang tidak ada beban. Indikator terakhir rekan kerja mencapai rata-rata 99% artinya karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja dengan karyawan lainnya yang mendukung, saling support dan ramah.

Berdasarkan tabel 1.5. PT Adhi Karya Civil sudah memberikan perhatian yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada umumnya. Hal ini sesuai penelitian Soelistya *et al.*, (2023) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Muslih *et al.*, (2022) yang memaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan dikatakan puas maka kinerjanya akan semakin baik. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziek *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini membawa dampak novelty yang signifikan, yang mana menariknya adalah kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan PT Adhi Karya Civil tidak diikuti dengan adanya kedisiplinan. Kompensasi dan kepuasan karyawan sudah optimal dan baik. Dari fenomena di atas terlihat adanya kedisiplinan yang kurang sesuai harapan para karyawan sedangkan faktor kompensasi dan kepuasan kerja sudah baik di PT Adhi Karya Civil. Untuk inilah peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “ **Pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di PT Adhi Karya Civil Gresik .** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan diselesaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Karya Civil ?
2. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Karya Civil ?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Civil ?
4. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kedisiplinan terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Civil ?
5. Apakah ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Karya Civil ?
6. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Adhi Karya Civil ?

7. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Adhi Karya Civil ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Karya Civil.
2. Pengaruh secara langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Karya Civil.
3. Pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Civil.
4. Pengaruh secara langsung kedisiplinan terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Civil.
5. Pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Karya Civil.
6. Pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Adhi Karya Civil.
7. Pengaruh secara tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Adhi Karya Civil.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah dibahas diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia terutama dalam ilmu kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diperoleh di perkuliahan dengan keadaan lapangan yang nyata di PT Adhi Karya Civil. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu sebagai referensi penelitian lanjutan dengan objek penelitian yang sama dengan

pembuktian teori yang digunakan seperti variable motivasi dan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi kepada PT Adhi Karya Civil bahwasannya terdapat pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Serta kedepannya dapat yang mendukung pembuatan keputusan bisnis yang lebih tepat.

