

BAB I

PENDAHULUAN

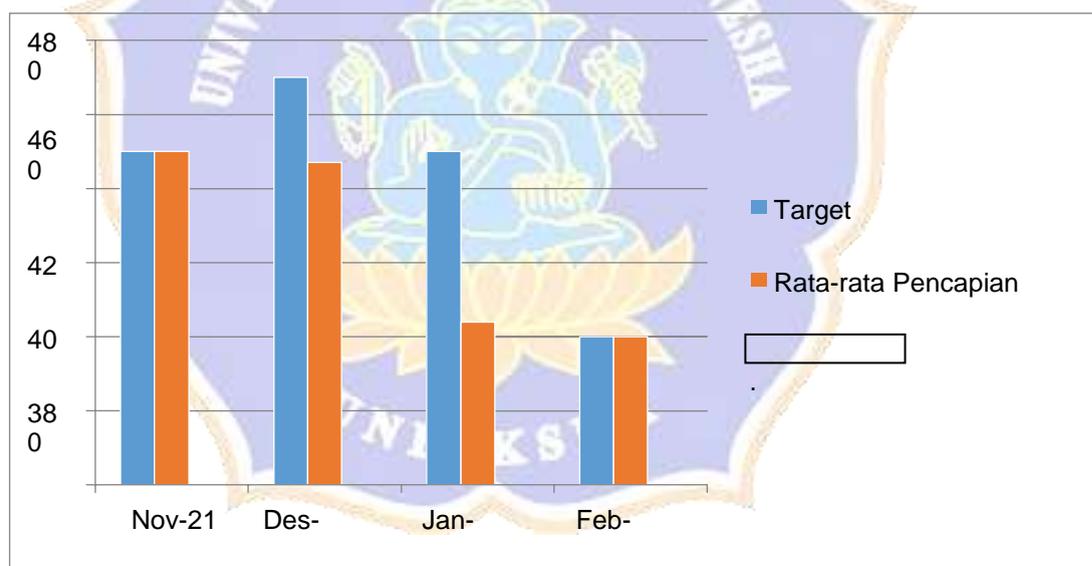
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dewasa ini dalam era persaingan yang semakin ketat kebutuhan akan sumber daya manusia semakin meningkat. Hal ini disebabkan kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandiari & Idris, 2018 19). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis.

PT. Arta Sedana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk *food* dan *non food* untuk melayani seluruh masyarakat di Bali. PT. Arta Sedana beralamat di Jl. Pulau Komodo I No. 9 Banyuning Tengah, Kecamatan Buleleng. PT.Arta Sedana ini didirikan oleh bapak Putu Gede Sedana. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 dan mempunyai karyawan sebanyak 31 orang yang bertugas sebagai seles, admin kasir, admin gudang, *driver*, *helper*, staff gudang dan security. Dibalik keberhasilan dan kesuksesan yang diraih oleh PT. Arta Sedana ternyata terdapat permasalahan yaitu mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang belum mencapai target perusahaan. Data pencapaian kinerja karyawan PT.Arta Sedana dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT.Arta Sedana Tahun 2022
Bulan November 2021 – Februari 2022



Sumber: PT.Arta Sedana Singaraja.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pencapaian standar kinerja PT.Arta Sedana masih ada yang belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dimana dilihat dari bulan November 2021 hingga Februari 2022 kinerja karyawan mengalami naik turun, khususnya pada

bulan Desember 2021- Januari 2022 yang tidak dapat mencapai target. Penurunan pencapaian kegiatan ini disebabkan karena kinerja karyawan yang rendah, tetapi ada juga beberapa karyawan dalam bidangnya yang sudah mencapai target kinerja. Menurut Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa agar konsistensi kinerja karyawan tetap terjaga maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja (Siagian, 2002). Dari beberapa faktor tersebut, terdapat faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Asmawiyah, 2018). Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawannya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat

diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil (Syafрина, 2017).

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani (Handoko, 2001) yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan (Sutrisno, 2013). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan rasa puas pada karyawan agar tercipta perasaan senang pada karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Menurut Sinambela (2001: 239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih profesional dan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditentukan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Tanpa adanya disiplin kerja tentunya akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan awal yang telah ditentukan. Sama

halnya yang dialami oleh PT. Arta Sedana yang mengalami permasalahan terkait disiplin kerja. Hal ini dilihat dari banyak karyawan yang sering datang terlambat bekerja dengan alasan yang tidak jelas, kurangnya disiplin pada karyawan PT. Arta Sedana ini juga disebabkan oleh atasan yang tidak memberikan sanksi apapun ketika karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya. Data absensi karyawan PT. Arta Sedana pada bulan Januari-Februari 2022, nampak pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Arta Sedana Periode November 2021-Februari 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
November	31 orang	3	9,6%
Desember	31 orang	7	22,58%
Januari	31 orang	13	41,93%
Februari	31 orang	15	48,38%

Sumber: PT. Arta Sedana Singaraja, 2022.

Dari Tabel 1.2 Diatas mengenai persentase data keterlambatan absensi karyawan dari bulan November 2021- Februari 2022. Diketahui bahwa pada bulan november 2021 jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 3 orang dengan persentase keterlambatan sebesar 9,6%, pada bulan desember persentase keterlambatan masuk kerja karyawan meningkat drastis dengan persentase keterlambatan sebesar 22,58% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang. Pada bulan januari persentase keterlambatan juga meningkat sebesar 41,93% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 13 orang, dan pada bulan februari dengan persentase keterlambatan sebesar 48,38% meningkat sebesar 6,45% dari bulan januari dan total karyawan yang terlambat sebanyak 15 orang dalam satu bulan. Dari persentase keterlambatan karyawan ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dan melanggar dan kurang menerapkan sikap

disiplin tetapi ada juga beberapa karyawan yang cukup disiplin dalam mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan ini memiliki kinerja yang baik. Selain itu permasalahan yang lain terkait disiplin kerjayang terjadi di PT. Arta Sedana adalah mengenai jam istirahat, ada beberapa karyawan yang selalu melebihi jam istirahat selain itu ada juga permasalahan mengenai karyawan di bagian penghantar barang driver dan helper yang sering memperlambat pengiriman barang untuk outlet, yang dimana saat pengiriman barang ke outlet karyawan driver dan helper masih santai mengobrol dengan karyawan lain di luar obrolan pekerjaan sehingga jam pengiriman barang ke outlet menjadi terlambat, padahal jam pengiriman barang ke outlet jam 09:00 wita namun karyawan mengirimkan barang jam 10:00 wita menjadi terlambat 1 jam yang membuat pihak outlet menjadi komplain.

Kesenjangan antara teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumiati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Dengan adanya kepuasan yang

baik tentunya akan menambah semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Jika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja dengan baik maka karyawan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan di PT. Arta Sedana Singaraja bahwa ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas akan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan UMK Singaraja, yang dimana karyawan hanya mendapatkan gaji per bulan sebesar Rp.1.700.000/bulannya, selain itu ada juga beberapa rekan kerja yang tidak memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja dikarenakan ada kecemburuan sosial antar rekan kerja, dan ada juga karyawan yang mengeluh tidak mendapatkan kenaikan promosi jabatan padahal karyawan tersebut sudah lama bekerja.

Kesenjangan antara teori dengan kenyataan diikuti pula dengan inkonsistensi beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Teguh (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Partika (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dengan ditemukannya fenomena yang di duga ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh dua factor dominan yaitu faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan demikian perlu dilakukan sebuah penelitian yang mengkaji lebih dalam lagi mengenai kepuasan kerja karyawan, hal inilah yang mendasari dilakukannya penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- (1) Rendahnya kinerja karyawan PT Arta Sedana Singaraja diakibatkan oleh tingkat pelanggaran disiplin kerja yang tinggi mengakibatkan disiplin kerja karyawan tergolong rendah.
- (2) Rendahnya kinerja karyawan PT Arta Sedana Singaraja diakibatkan oleh rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mulai dari gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan promosi yang ada di perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja?
- (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Arta Sedana Singaraja?
- (3) Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

- (1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja.
- (2) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja?
- (3) Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Sedana Singaraja?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta dapat dipergunakan sebagai bahan referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

- (2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan kepada PT Arta Sedana Singaraja guna meningkatkan disiplin kerja, dan kepuasan kerja sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan yang optimal.