

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi sebuah perusahaan atau organisasi, sebagai unsur yang penting di dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan dan menjalankan aktivitas. Umumnya organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu beradaptasi secara optimal untuk menyesuaikan diri di lingkungan organisasi dan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek pekerjaan dan manajemen dalam organisasi termasuk kegiatan strategis manajemen sumber daya manusia, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, manajemen orang, tanggung jawab sosial perusahaan, sumber daya (perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, manajemen bakat), manajemen kinerja dan penghargaan, hubungan karyawan dan penyediaan layanan karyawan. (Armstrong & Taylor, 2014)

Banyak manusia yang menginginkan kebebasan namun karena manusia begitu erat kaitannya dengan kehidupan sosial, keberadaan sosial dalam kehidupan perusahaan dan organisasi dibutuhkan kepatuhan untuk mendukung kelancaran perusahaan baik secara pribadi maupun organisasi, karena perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja dalam hubungannya dengan pekerjaan. (Mulyadi, 2018).

Kedisiplinan dapat tercapai apabila suatu kondisi yang dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya dan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk perilaku

atau kesadaran seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada, untuk menghormati dan menghargai perbuatan yang sesuai terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Secara umum, disiplin dapat didefinisikan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang tidak meyetujui aturan yang berlaku ditempat kerja dianggap telah melakukan tindakan disiplin. Artinya disiplin dapat dikembangkan sebagai karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan terhadap aturan-aturan yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Penerapan disiplin dapat diidentifikasi dan dievaluasi berdasarkan perilaku dan jenis pekerjaan karyawan, yang pada akhirnya bertujuan untuk membantu menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang fasilitatif dan produktif. (Farid & Nurtjahjono, 2016)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resource Departement* (HRD) PT. Serpico Printing Utama menginformasikan bahwa menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan, dan dapat dibuktikan dengan data absensi karyawan yang tingkat kehadirannya menurun. Menurut pendapat pihak *Human Resource Departement* (HRD) di PT. Serpico Printing Utama menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan dikarenakan hubungan sesama karyawan yang kurang harmonis atau tidak adanya kedekatan sesama karyawan dan kurangnya kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan di perusahaan yang ada.

Dibawah ini data absensi para karyawan yang bekerja Pt. Serpico Printing Utama selama 5 bulan terhitung dari bulan Januari – Mei 2021:

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA MINGGUAN	JUMLAH HARI KERJA BULANAN	JUMLAH ABSENSI TIDAK MASUK TANPA KETERANGAN
Januari 2021	57	6	28	3
Febuari 2021	57	6	28	5
Maret 2021	57	6	28	5
April 2021	57	6	28	7
Mei 2021	57	6	28	9

(Sumber: Data absensi PT. Serpico Printing Utama)

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan

Berdasarkan data kehadiran karyawan di PT. Serpico dapat disimpulkan bahwa dalam 5 bulan terakhir rata-rata jumlah absensi karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan menunjukan peningkatan. Dari data diatas kegiatan organisasi tanpa adanya motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan disiplin kerja yang menurun.

Ada banyaknya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepuasan kerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi karyawan tujuannya untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang bersifat pribadi tergantung pada bagaimana mempersepsikan kesesuaiannya, dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu dan sikap positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Marnis, 2008)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. (Sutrisno, 2009)

Faktor lain yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi yang diberikan karyawan untuk mendorong perilaku karyawan diperlukan dalam kehidupan organisasi untuk meningkatkan kinerja pekerjaan yang tepat dan efisien. Motivasi sangat berpengaruh karena motivasi suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain agar semangat untuk mencapai target tertentu.

Saputra (2019) mengemukakan bahwa sebuah organisasi tanpa motivasi kerja yang kuat dapat menyebabkan kedisiplinan kerja menurun secara alami dan akan berdampak langsung pada berbagai kegiatan. Oleh karena itu, hubungan antara motivasi kerja sangat penting untuk membangun kepuasan kinerja yang representatif.

Kinerja karyawan akan tinggi jika ada dorongan motivasi, begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak didorong oleh motivasi akan menghasilkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja cenderung lebih mudah untuk menyelesaikan kinerja yang diharapkan organisasi sehingga kepuasan kerja dapat tercapai yang baik. (Brury, 2016)

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian: **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. SERPICO PRINTING UTAMA.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Serpico Printing Utama.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Serpico Printing Utama.
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Serpico Printing Utama.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Serpico Printing Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Serpico Printing Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Serpico Printing Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapat dari penilitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Serpico dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepuasan kerja serta motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Bagi Perkembangan penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini untuk salah satu sumber referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis menetapkan batasan masalah “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Serpico Printing Utama”

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat peneltian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai kepuasan kerja, indikator kepuasa kerja, motivasi kerja, indikator motivasi kerja, disiplin kerja, indikator disiplin kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V PENUTUPAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.

