

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya MSDM efektif dan beretika sangatlah menonjol dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Ndandara et al., 2023). Melalui penerapan sikap-sikap positif dan penghindaran sikap negatif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Saputra et al., 2023). Dalam proses ini, fokus pada manajemen SDM dari tahap rekrutmen hingga pemberdayaan karyawan menjadi krusial (Sudiantini et al., 2023). Pendekatan ini bukan hanya sebagai alat pengatur, melainkan juga sebagai sarana untuk meningkatkan kontribusi positif dari tenaga kerja, pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuan bersama secara optimal.

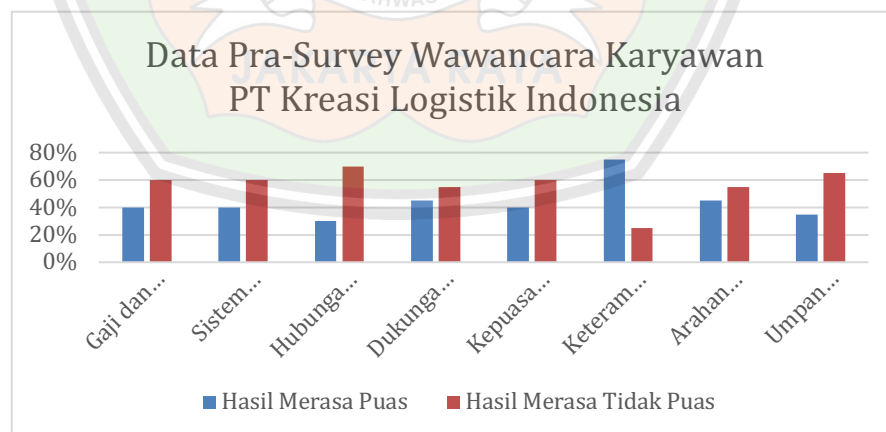
Manajemen SDM bukan sekadar tentang mengatur sumber daya manusia, tetapi juga tentang meningkatkan kontribusi positif dari setiap individu (Ilham, 2022). Pendekatan ini membantu memaksimalkan potensi masing-masing karyawan, sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Dalam konteks teoritis, manajemen SDM dapat dianggap sebagai ilmu agar mengelola relasi dan perannya sumber daya manusia secara efisien dan efektif demi menggapai arah bersama (Latupapua et al., 2022). Dengan demikian, manajemen SDM menjadi kunci untuk menggapai efisiensi dan produktivitas kerja yang optimal pada perusahaan.

Berdasarkan data dari Lever (Waworuntu et al., 2022) menunjukkan bahwa sekitar 40% dari Generasi Z menyatakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

mereka dalam waktu 2 tahun mendatang, dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan menjadi salah satu alasan utamanya. Generasi Z, yang merupakan kelompok angkatan kerja lahir antara tahun 1997 hingga 2007, menempatkan fokus pada keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Putranto & Natalia, 2022). Meskipun sering dianggap memiliki kualitas, kapasitas, dan etos kerja yang rendah, Gen Z sebenarnya memberikan prioritas tinggi terhadap kepuasan kerja mereka. Salah satunya bisa mempengaruhi penilaian Gen Z terhadap tingkat kepuasan kerja saat ini adalah beban kerja yang mereka hadapi, terutama ketika mereka merasa tidak puas dengan tugas-tugas yang diberikan (Ong et al., 2023). Maka, bisa disimpulkannya bahwa pentingnya kepuasan kerja menjadi faktor kunci memahami keinginan Generasi Z dalam dunia kerja saat ini.

PT Kreasi Logistik Indonesia ialah perusahaan bergerak di sektor jasa penyedia tenaga kerja, dengan sebagian besar karyawan berusia antara 18 hingga 25 tahun, yang secara demografis termasuk dalam kategori Gen Z. Menurut data yang diambil dari sumber terpercaya (Yani & Saputra, 2023), Gen Z cenderung mengarah pada pemenuhan aktualisasi diri melalui pekerjaan, menganggapnya sebagai alat untuk mendukung eksplorasi pribadi seperti menjelajahi tempat baru, memperluas pengetahuan tentang berbagai budaya dan individu, serta meningkatkan keterampilan. Memahami pola pikir Generasi Z menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kualitas pekerja dalam organisasi (Azhar et al., 2020), mengingat kepuasan kerja diidentifikasi sebagai kebutuhan esensial bagi para karyawan (Meilasari et al., 2020).

Salah satu aspek kunci yang menjadi fokus perhatian agar mengembangkan kinerja ialah kepuasannya kerja pegawai (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja yaitu situasi individu merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya saat ini, yang biasanya terjadi ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan mencapai tujuan kerja yang ditetapkan (Yuliantini & Santoso, 2020). Menurut (Lestari et al., 2020) Kepuasannya kerja karyawan ialah dampak penting yang bekerjasama pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, pemenuhan kepuasan kerja menjadi strategis dalam mencapai hasil yang diinginkan, baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Berikut di bawah ini merupakan gambar kepuasan kerja karyawan diambil dari hasil data pra-survey wawancara karyawan sebanyak 20 responden sebagai sampel penelitian dengan melibatkan beberapa indikator pertanyaan guna untuk mengetahui kepuasan kerja karyawannya dari segi disiplin kerja dan beban kerja di PT Kreasi Logistik Indonesia 2024.



Gambar 1. 1 Data Pra-Survey Wawancara Karyawan

Berdasarkan hasil gambar data pra-survey dengan 20 karyawan yang bekerja kurang dari 3 bulan terkait kepuasan kerja di PT Kreasi Logistik Indonesia pada tanggal 28 Maret 2024, terungkap bahwa para pekerja dengan status *daily*

worker mengalami ketidakpuasan dalam menjalani pekerjaan mereka, yaitu hasil perbandingan rata – rata antara karyawan yang merasa puas ada 40% dan yang tidak puas ada 60%. Hal ini disebabkan oleh jadwal kerja yang tidak menentu, dimana mereka hanya mendapatkan jadwal kerja kurang dari 12 hari dalam satu bulan. Selain itu, para karyawan juga tidak memiliki asuransi kesehatan, sehingga merasa tidak terlindungi secara finansial. Gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan kurang sebanding dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, diikuti kurangnya keadilan dalam pemerataan sistem penggajian dan tunjangan serta hubungan rekan kerja yang kurang baik terlebih lagi benefit yang diperoleh menjadi permasalahan utama dikarenakan kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Maka, pada gambar 1.1 data pra survey wawancara karyawan di atas bisa dilihatnya masih rendah kepuasan kerja karyawannya diantaranya yaitu gaji dan tunjangan, sistem penggajian, hubungan rekan kerja, motivasi kerja serta arahan atasan dan umpan balik yang mereka terima masih kurang dari harapan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga menyoroti bahwa kepuasan kerjanya di PT Kreasi Logistik Indonesia masih jauh dari optimal, dan perlu adanya perhatian serius dari pihak manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

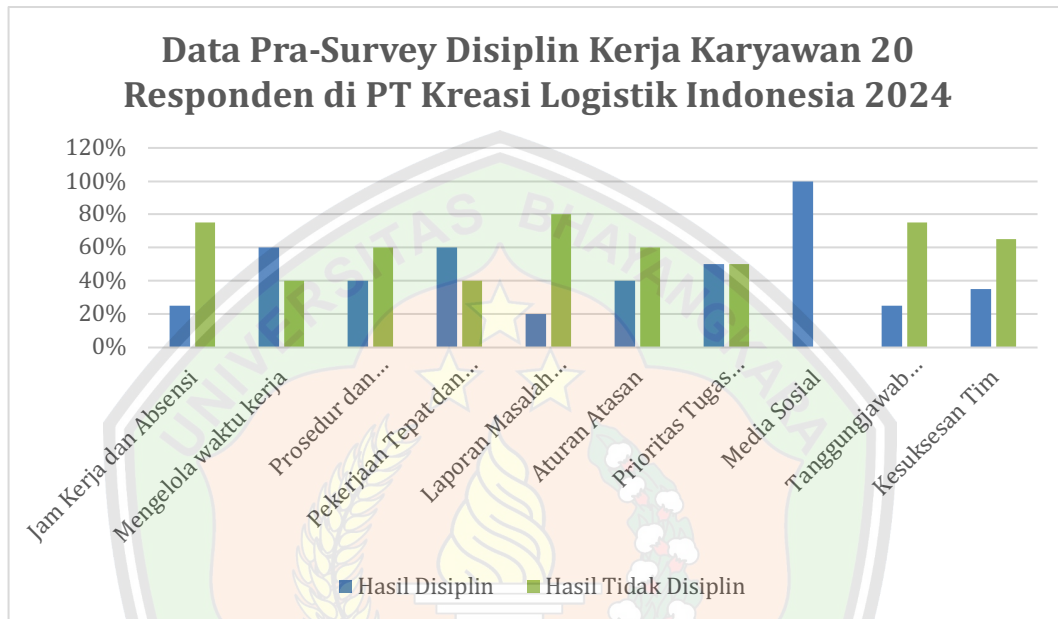
Pentingnya kepuasan kerja bagi perkembangan sebuah perusahaan tidak dapat diabaikan. Penelitiannya (Lisnawaty et al., 2024) memperkuat pentingnya kepuasan kerja dalam konteks perkembangan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan, terutama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal ini sesuai temuan dari studi sebelumnya (Latupapua et al., 2022), membuktikan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan baik. Maka, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kualitas *output* yang dihasilkan oleh perusahaan, tetapi juga mengarah pada peningkatan kuantitasnya.

Adanya 2 dampak utama mendasari dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya ialah Disiplin kerja dan Beban Kerja. Penelitian oleh (Meilasari et al., 2020) menunjukkan bahwa disiplin yang kuat berdampak positif pada kepuasan kerja secara keseluruhan. (Sudiantini et al., 2023) juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik, seperti kehadiran yang konsisten dan penyelesaian tugas tepat waktu, dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan. Pendekatan ini, yang diperkuat oleh (Imbron & Pamungkas, 2021), tidak hanya menekankan patuh terhadap aturan perusahaan, tetapi juga mendorong keteraturan dalam menjalankan tugas, untuk mencegah penyimpangan dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas di tempat kerjanya.

Disiplin kerja ialah strategi penting meningkatkan kesadaran karyawannya untuk mematuhi peraturan perusahaan (Putra & Purwaningrat, 2021). Disiplin Kerja yaitu kesadaran dan kesediaannya seorang taat peraturannya perusahaannya dan norma sosial yang berlaku (Azhar et al., 2020). Dengan memahami pentingnya disiplinnya kerja, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya hadir tepat waktu tetapi juga menjalankan tugas sejalan peran dan tanggung jawab mereka, menghasilkan kinerja memuaskan dan sesuai dengan harapan organisasi (Malau & Kasmir, 2021). Berikut di bawah ini merupakan gambar perbandingan

hasil kedisiplinan kerja karyawan antara yang disiplin dan tidak disiplin serta mengambil 20 responden sebagai sampel penelitian dari populasi *daily worker* yang tersebar di beberapa provinsi Indonesia dan diutamakan posisi pekerjaan staf bagian *customer service* di PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024.

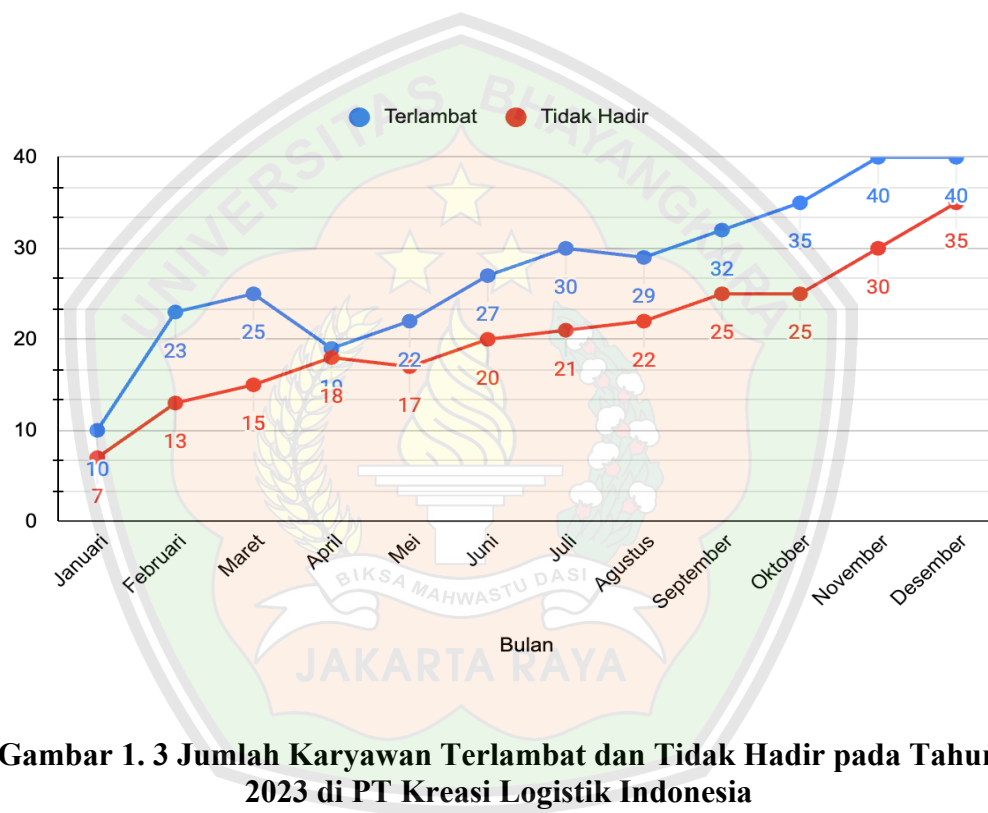


Gambar 1. 2 Data Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia 2024

Sumber: Data Internal PT Kreasi Logistik Indonesia, 2024

Secara gambar grafik perbandingan naik turunnya terhadap kedisiplinan kerja karyawan antara yang disiplin dan tidak disiplin serta mengambil 20 responden sebagai sampel penelitian dari populasi *daily worker* yang tersebar di beberapa provinsi Indonesia dan diutamakan posisi pekerjaan staf bagian *customer service* di PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024. Pada hasilnya pra-survey wawancara terhadap 20 pegawai PT Kreasi Logistik Indonesia, didapati perbandingan data disiplin kerja ada 45% dan ada 55% kurang disiplin bekerja. Wawancara tersebut mengungkapkan ada kesenjangan antara target wajib dicapai dan waktu penyelesaian kerja. Hal ini menyoroti seperti potensi permasalahan

dalam manajemen waktu dan pengaturan tugas di perusahaan tersebut. Dengan demikian, perlu adanya upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelesaian tugas demi mencapai kinerja yang baik. Berikut di bawah ini ialah bentuk hasil grafik perbandingan antara jumlah karyawan terlambat dan yang tidak hadir mengenai disiplin kerja karyawan dari hasil pra-survey wawancara karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024



Gambar 1. 3 Jumlah Karyawan Terlambat dan Tidak Hadir pada Tahun 2023 di PT Kreasi Logistik Indonesia

Sumber: Data Internal PT Kreasi Logistik Indonesia, 2023

Berdasarkan Gambar 1.3 di atas menggambarkan peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia selama 12 bulan terakhir, melibatkan total 200 karyawan. Dari gambaran jumlah karyawan terlambat dan tidak hadir, dapat disimpulkan bahwa bertambahnya jumlah karyawan terlambat dan tidak hadir mengakibatkan kurangnya kedisiplinan

dalam bekerja menjadi penyebab utama masalah ini. Dampaknya terasa tidak hanya bagi produktivitas perusahaan, tetapi juga pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam konteks ini, dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan memiliki peran karyawan menjadi krusial sebagai penggerak utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Ilham, 2022).

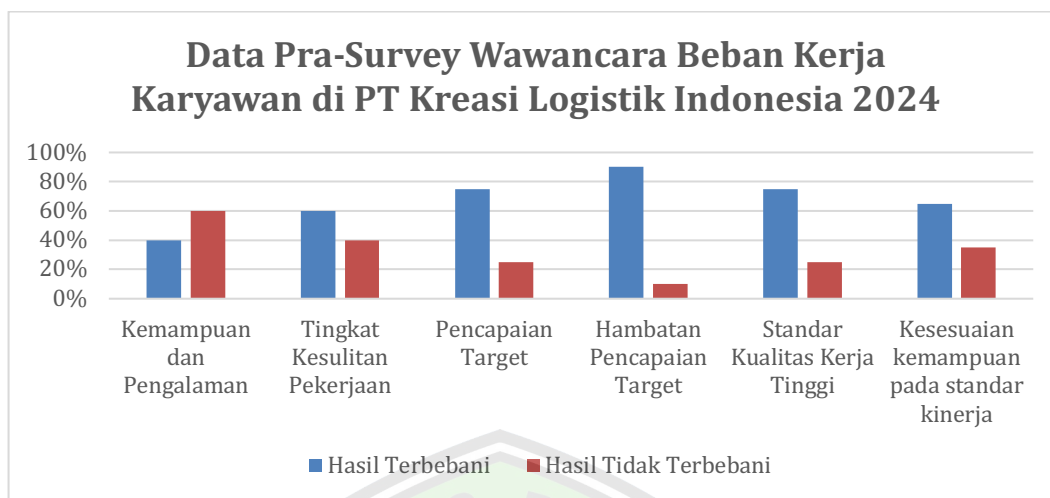
Disiplin kerja di PT Kreasi Logistik Indonesia diukur dari berbagai aspek, termasuk ketepatan waktu, penampilan rapi, kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab, dan lain-lain. Namun, tingkat absensi yang tinggi dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan merupakan masalah serius yang berpotensi mengganggu kinerja karyawan. Banyak karyawan yang cenderung mengambil izin tanpa memberi kabar terlebih dahulu kepada atasan, mengakibatkan gangguan pada proses operasional perusahaan. Kurangnya disiplin ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga dapat merusak budaya kerja yang harmonis di perusahaan.

Berdasarkan penelitiannya (Azhar et al., 2020), terlihat disiplin kerja mempunyai faktor yang signifikan pada kepuasan kerjanya, yang dapat diamati melalui dua indikator utama, yaitu kehadiran kerja dan kesadaran dalam bekerja. Temuan ini menguatkan hasil studi sebelumnya oleh (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan disiplin kerja yang konsisten menjadi kunci bagi organisasi untuk menggapai tujuannya mereka dengan lebih efektif dan efisien. Maka, bisa disimpulkannya bahwa adanya keteraturan dan kesadaran dalam melaksanakan tugas-tugas kerja memberikan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Dalam lingkup perusahaan, tugas-tugas diberikan kepada karyawan dengan harapan agar mereka dapat menyelesaikannya dalam waktu yang dipilih. Pendapatnya (Apriyani et al., 2023) beban kerjanya mencerminkan kondisi dimana seorang pegawai dihadapkan sejumlah tugasnya dengan uraian yang wajib dilaksanakan dalam batas waktu khusus. Namun, seringkali terjadi kecenderungan karyawan untuk menunda-nunda pekerjaannya, yang pada akhirnya mengakibatkan penumpukan tugas dan menimbulkan beban kerja yang berat bagi individu tersebut (Meilasari et al., 2020).

Interaksi yang kompleks antara tuntutan tugas di lingkungan kerjanya, kondisi tempat kerjanya, serta keahlian dan pandangan individu sering kali memunculkan beban kerja yang signifikan bagi karyawan. Dampaknya meliputi tuntutan tugas dan usaha dibutuhkan agar menyelesaikan pekerjaannya dapat menjadi penentu utama dalam menilai beban kerja (Ilham, 2022). Meskipun demikian, PT Kreasi Logistik Indonesia menghadapi sejumlah permasalahan yang membutuhkan perhatian serius dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut di bawah ini merupakan bentuk hasil gambar persentase antara hasil yang terbebani dan yang tidak terbebani mengenai beban kerja karyawan dari hasil pra-survey wawancara karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024

Berikut bawah ini merupakan bentuk hasilnya grafik perbandingan antara hasil terbebani dan yang tidak terbebani mengenai beban kerja karyawan dari hasil pra-survey wawancara karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia tahun 2024.



Gambar 1. 4 Data Pra-Survey Wawancara Beban Kerja Karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia 2024

Sumber: Data Internal PT Kreasi Logistik Indonesia, 2024

Pada datanya gambar 1.4 bahwa pencapaian target menjadi permasalahan serius bagi karyawan, dimana 13 dari mereka merasa terbebani oleh tugasnya. Beban terbesar terletak pada pencapaian target penjualan harian, yang dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman tim akan praktik *up-selling* dan *cross-selling*. Kekurangan pengetahuan ini menciptakan hambatan yang menggapai tujuan penjualan yang sudah ditentukan. Maka, evaluasi ulang dari manajemen terhadap standar kinerja dan pemahaman teknik penjualan menjadi krusial untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Karyawan menunjukkan keyakinan dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan kompetensi, meskipun tantangan tetap hadir. Meskipun beberapa masih belajar teknik baru, semangat untuk berkembang tetap tinggi. Namun, ketidaktahuan dalam praktik *up-selling* dan *cross-selling* telah menghambat pencapaian target penjualan harian. Karyawan merasa dukungan kolektif dari rekan kerja, namun, untuk memenuhi standar kualitas yang tinggi yang

ditetapkan oleh perusahaan, peningkatan dalam pemahaman praktik penjualan perlu diperkuat. Hal ini mengarah pada kepuasan kerja besar, di mana pencapaian target menjadi lebih dapat dicapai dengan efisien.

Berdasarkan uraian fenomena permasalahan sebelumnya, penelitiannya bertujuan agar menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kreasi Logistik Indonesia. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap dampak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diharapkan bisa ditemukan strategi dan rekomendasi tepat untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai, dan bisa mencapai tujuan bisnisnya secara optimal dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat.

Dari analisis situasi tersebut, terlihat bahwa disiplin kerja dan beban kerja mempunyai peran pentingnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Sehingga, penulis merasa tertarik melanjutkan penelitiannya dan mengangkat judulnya **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kreasi Logistik Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Secara uraiannya, sehingga masalahnya pada penelitiannya mengakibatkan berbagai pertanyaan yang bisa dirumuskan diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia?

3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuannya dalam penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasi Logistik Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara penelitiannya, diharapkan akan memberikan fungsi pada berbagai pihak diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitiannya bisa sebagai bahannya masukan dalam mengatur SDM di lingkungan perusahaan berguna meningkatkan Kepuasan Karyawan.

2. Bagi Ilmu Manajemen

Diharapkannya bisa membantu proses pembelajaran dan dijadikan sebagai bahannya referensi bagi mahasiswa jurusan Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen konsentrasi SDM di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya terkait disiplin kerja dan beban kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya menjadi dasar evaluasi dan perbandingannya.

3. Bagi Penulis

Terdapat penelitiannya diharapkan bisa meningkatkan ilmu dan perkembangan pola pikirnya studi terkait pelatihan dan perkembangan karir serta efeknya pada kepuasan kerja pegawai pada masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunannya skripsi dibuat dengan dibagi 5 bab untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi:

BAB I

PENDAHULUAN

Terkait latar belakangnya masalahnya, rumusan, tujuannya studi, manfaatnya, serta sistematika penyusunannya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Terdiri atas landasan teori menguraikan teori – teori sebagai tinjauan dan landasan dalam menganalisis kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Terdapat desain penelitian, tahap, waktu dan tempat penelitiannya, model konseptual, operasional variabelnya, populasi, sampel, metode pengumpulannya data dan metode analisis datanya.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Terdiri atas profil organisasi/perusahaan, hasilnya analisis data, pembahasan hasilnya penelitian.

BAB V

PENUTUP

Memuat kesimpulannya dari studi yang dilaksanakan dan sarannya.

