

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau juga dikenal SDM, memiliki peran penting dalam perusahaan. dalam hal ini, SDM tidak hanya berperan sebagai pendorong utama dalam hal menjalankan operasional perusahaan, tetapi juga pendorong utama pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi kunci bagi keberhasilan perusahaan. Menurut (Malomis et al., 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu struktur formal yang dirancang di dalam suatu perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan bakat serta potensi manusia secara optimal dan efisien. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM bukan hanya sekedar tugas rutin, tetapi sebuah strategi yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlu diingat bahwa perusahaan memiliki aset berharga dan salah satunya adalah SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM agar dapat tercapai mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lancar dan sesuai harapan (Steven & Prasetyo, 2020). Manajemen SDM yang efektif melibatkan serangkaian aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja dan pengelolaan kompensasi, karena hal itu bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil, termotivasi dan produktif.

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka dan seberapa besar disiplin mereka dalam melaksanakan tugas. Dari situ, terbentuklah karyawan yang dapat diandalkan secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengevaluasi kontribusi sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana melalui kebijakan – kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Penilaian kinerja merupakan metode untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai prestasi kerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan oleh karyawan agar mereka terus bekerja dengan giat (Catri, 2023). Agar mencapai kinerja yang diharapkan, perusahaan harus menerapkan disiplin kepada semua karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Dengan adanya disiplin, setiap langkah dalam menjalankan kegiatan akan berjalan dengan efisien, sehingga hasil kerja yang terbaik dapat dicapai (Daulay et al., 2019).

PT. Cahaya Cipta Mandiri atau biasa disebut PT. CCM yaitu perusahaan yang beralamat di Jl. Caringin 2 No. 128, tepatnya di wilayah Mustikasari Kota Bekasi. Perusahaan ini bergerak dalam bidang manufaktur dengan hasil produksi berupa berbagai macam alat penunjang pada mesin produksi. Kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk kinerja karyawan di PT. Cahaya Cipta Mandiri. Tujuan dari adanya kinerja adalah untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja untuk memajukan suatu perusahaan. Begitu juga dengan kinerja dari PT. Cahaya Cipta

Mandiri, kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, jika kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun dan menyebabkan perusahaan tidak mencapai tujuannya.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022 – 2023

	2022	2023
Sangat Baik (91 – 100)	2%	3%
Baik (70 – 79)	49%	50%
Cukup Baik (70 – 79)	44%	43%
Sedang (61 – 69)	3%	3%
Kurang Baik (>60)	2%	1%

Sumber : Data PT. Cahaya Cipta Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diamati bahwa kinerja karyawan pada peringkat Sangat baik, baik, dan cukup baik meningkat, namun data kinerja peringkat sedang dan kurang baik juga meningkat. Kenaikan presentase dapat terlihat dari tahun 2022 – 2023, namun hal ini bukanlah kenaikan yang besar. Meskipun presentase peningkatan dan penurunan terlihat kecil namun jika dibiarkan terus menerus akan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak bagus. Karena hal itu dapat dikatakan bahwa jumlah presentase tersebut tidak menunjukkan hasil kinerja yang baik selama 2 tahun terakhir. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan dikhawatirkan akan berpengaruh pada penurunan hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Turunnya tingkat kinerja karyawan PT. Cahaya Cipta Mandiri di indikasi kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan merasa puas dan pada akhirnya akan menunjukkan sikap atau perilaku negatif, seperti malas

dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dengan cara terbaik yang mereka bisa, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Persepsi seseorang tentang pekerjaannya dengan keadaan emosional yang positif berdasarkan evaluasi pengalaman kerja mereka disebut kepuasan kerja (Tarjo, 2019). Karyawan akan merasa puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (Paparang et al., 2021). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, dengan menciptakan budaya kerja yang positif, menciptakan lingkungan nyaman dan memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik maka karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Susanto, 2019). Kepuasan kerja seseorang bergantung pada performa yang mereka tunjukkan. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Secara internal, kepuasan kerja terkait dengan tingkat komitmen yang dimiliki terhadap pekerjaan, seperti komitmen terhadap tugas – tugas profesional dan komitmen terhadap organisasi. Disisi lain secara eksternal, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat bekerja, seperti hubungan dengan atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja (Tanjung, 2020).

Salah satu masalah yang sering muncul terkait kepuasan kerja pada perusahaan ini yaitu adalah peningkatan beban kerja yang tidak kunjung selesai sehingga menimbulkan rasa jenuh, keluhan tentang gaji yang tidak sebanding dengan beban kerja dan kurang nya komunikasi antar pegawai. Kepuasan kerja karyawan berkontribusi pada kinerja dalam sebuah organisasi, karena kepuasan

mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, karena berkaitan dengan hasil yang baik dan merupakan indikator bahwa organisasi dikelola dengan efektif maka akan meningkatkan produktivitas (Rama, 2023).

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Baik secara tertulis maupun tidak tertulis, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada (Andayani, 2020). Karyawan harus patuh pada standar dan norma yang sudah ada didalam perusahaan jika tidak maka akan mendapatkan sanksi yang berlaku (Suryadi & Karyono, 2022). Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka harus terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya harus memiliki faktor kepuasan yang tinggi, tetapi juga harus mampu menyediakan disiplin kerja yang memungkinkan kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut (Pratama et al., 2020) Disiplin kerja adalah kekuatan yang tumbuh dalam tubuh karyawan dan memberi mereka kebebasan untuk menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan prinsip yang mendasari perilaku dan pekerjaan mereka.

Salah satu masalah yang sering muncul terkait disiplin kerja di perusahaan ini yaitu karyawan sering datang tidak tepat waktu dan mengakibatkan keterlambatan karena karyawan merasa tidak ada sanksi yang serius, melalaikan pekerjaan, dan melakukan tindakan yang tidak sopan dan pantas. Masalah ini dapat mengurangi kinerja karyawan karena kurangnya disiplin dapat menyebabkan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Nilai – nilai kedisiplinan dalam kerja

menjadi peran penting meningkatkan kinerja. Nilai – nilai seperti kejujuran, kepedulian, kemandirian, tanggung jawab, keberanian, dan keadilan serta harus tertanam dan diterapkan dalam setiap tugas yang dilakukan oleh karyawan. Nilai – nilai disiplin ini akan menjadi dasar kepribadian karyawan yang mendukung peningkatan kinerjanya (Peny, 2023).

Terdapat *research gap* yaitu interaksi Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, penelitian mendalam tentang bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja saling mempengaruhi kinerja karyawan masih jarang. Studi ini dapat menunjukkan bagaimana tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan atau mengurangi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja atau sebaliknya. Variasi Kontekstual, faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Perlu diteliti lebih lanjut misalnya, bagaimana perbedaan budaya di antara perusahaan atau organisasi memengaruhi hubungan ini secara berbeda.

Mengingat pentingnya mengetahui kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cahaya Cipta Mandiri. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Cipta Mandiri”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diperoleh, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri ?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka terdapat tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan peneliti antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang luas dan baru, sehingga peneliti mampu memberikan informasi yang terbaru dan berbeda dari penelitian sebelumnya.

2) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu bukti nyata terkait dengan teori kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri.

2. Manfaat Praktis atau Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan menyusun strategi manajemen sumber daya karena kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Cahaya Cipta Mandiri.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi lima bab yang mencakup sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini mencakup telaah teori dan telaah hasil – hasil penelitian terdahulu (kajian empiris) yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Cipta Mandiri. Telaah pustaka merupakan sintesis dari kajian – kajian sebelumnya yang dikaitkan dengan permasalahan yang dihadapi, dengan perumusan hipotesis atau asumsi (jika diperlukan) sebagai hasil akhir dari kajian teoritis dan empiris.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data, sampling, metode analisa data, dan Teknik pengumpulan data yang dipilih penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum penelitian, pengujian, dan analisis data dan penambahan hasil analisis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan.

