

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pengembangan dunia usaha, sumber daya manusia sangat penting. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dapat mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan lain-lain agar meningkatkan efisiensi dan produktivitas untuk mencapai tujuan. Pengembangan perusahaan tergantung pada berapa banyak aset yang dimiliki perusahaan, dan salah satu aset utamanya adalah karyawannya. Untuk manajer perusahaan di semua tingkatan, penting untuk fokus pada karyawan karena mereka dapat mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan melalui kinerja dan partisipasi mereka. Karyawan yang bekerja dengan cara terbaik akan memengaruhi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan efisien dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya aktif membutuhkan manajer untuk menemukan dan menyediakan cara terbaik untuk mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu bahwa perusahaan harus dapat menyatukan pandangan atau perspektif karyawan dan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, karyawan sejatinya bukan lah sebatas resources

melainkan sudah menjadi aset bagi perusahaan. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karena itu kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak puas di tempat kerja. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat langsung dikaitkan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bekerja lebih antusias, dan pada akhirnya perusahaan akan terbantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja,

dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

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). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk lingkungan kerja fisik, pekerjaan yang bermakna, prosedur operasi standar, penghargaan untuk sistem yang baik atau buruk, harapan kinerja, umpan balik tentang kinerja, selain pengetahuan, kepuasan, keterampilan dan sikap. Kinerja yang baik diperlukan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.

Century 21 Indonesia resmi beroperasi sejak tahun 1997 di bawah wewenang **PT. Sagotra Usaha**, salah satu anak perusahaan dari Grup Ciputra, perusahaan properti terkemuka yang didirikan oleh profesional properti Indonesia, Dr.(HC) Ir. Ciputra. Grup Ciputra memiliki pengalaman lebih dari 40 tahun di sektor bisnis properti di seluruh Indonesia dan luar negeri. Century 21 Indonesia

adalah satu-satunya pemegang merk Century 21 (Franchisor) dan memiliki 6.500 Mitra Pemasaran yang tersebar di seluruh Indonesia.

Century 21 Metro Group adalah salah satu Franchise Century 21 Indonesia yang beroperasi di Jakarta Utara , Jakarta Timur dan Bekasi saat ini jumlah karyawan di Century 21 Metro Group ada 72 Karyawan. Berikut data karyawan Century 21 Metro Group.

Tabel 1.1 Fenomena Disiplin Kerja, Data Absensi Karyawan Century 21 Metro Group periode 2021 s/d 2023

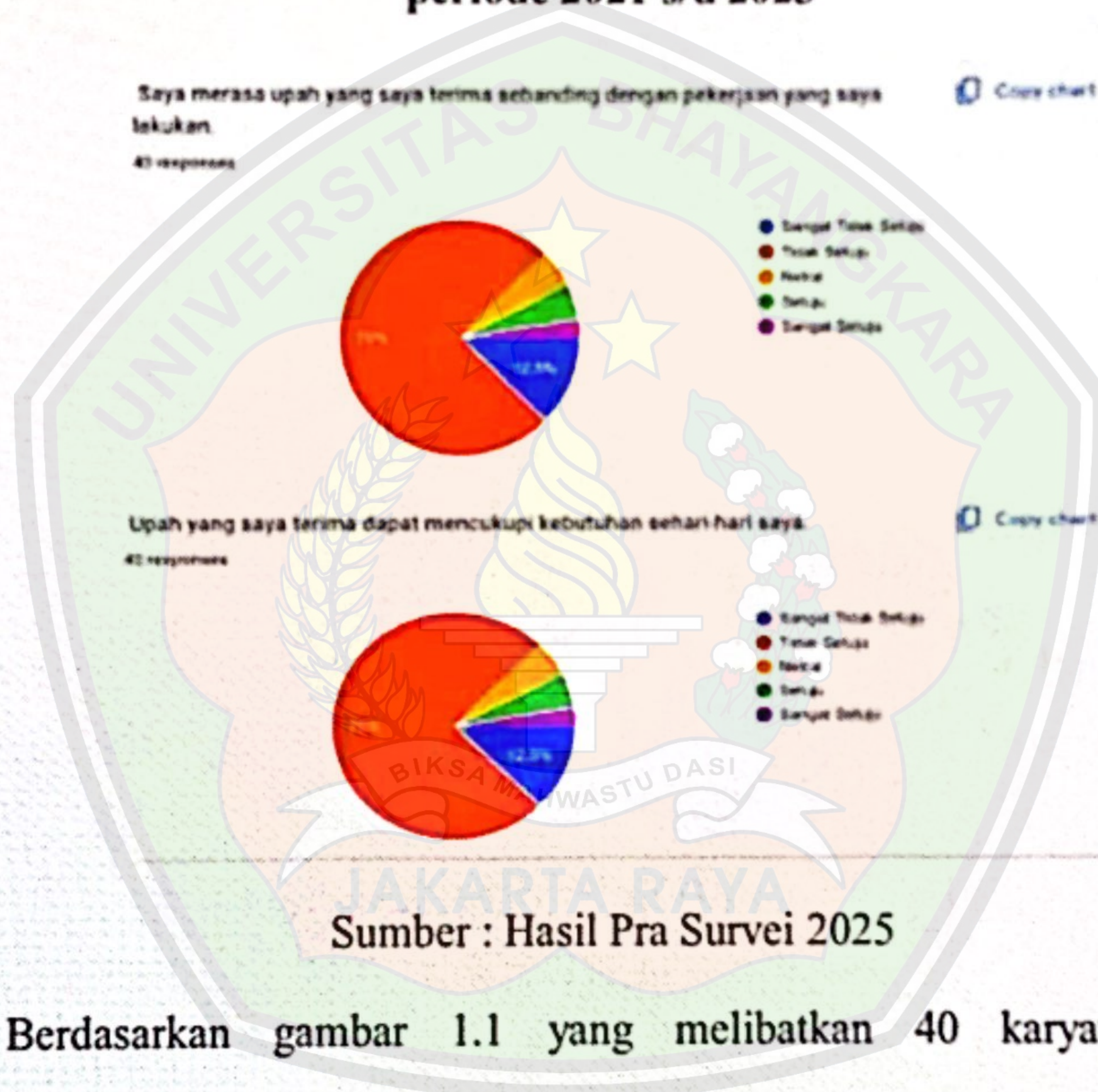
Tahun	Jumlah Karyawan	Kehadiran		Persentase Kehadiran (%)
		Tidak Hadir	Hadir	
2021	72	3	69	95 %
2022	72	17	55	75 %
2023	72	32	40	35 %

Sumber: Century 21 Metro Group,2024

Berdasarkan tabel 1.1 fenomena disiplin kerja dipengaruhi oleh persentase data kehadiran karyawan pada Tahun 2021 dengan persentase kehadiran 95% dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 3 orang, pada tahun 2022 dengan persentase kehadiran sebesar 75% menurun 20 % dari tahun 2021 dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 17 orang, pada tahun 2023 dengan persentase kehadiran sebesar 35%, menurun 40 % dari tahun 2022 dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 32 orang.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Century 21 Metro Group masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari Tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan cukup tinggi hal ini harus diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja.

Gambar 1.1 hasil Pra Survei Kepuasan Kerja di Century 21 Metro Group periode 2021 s/d 2023



Berdasarkan gambar 1.1 yang melibatkan 40 karyawan melalui penyebaran kuesioner fenomena kepuasan kerja dipengaruhi oleh upah, ditemukan data yang menggambarkan kepuasan kerja karyawan 75% menyatakan tidak setuju 12,5% menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan upah yang diterima sebanding dengan pekerjaan dan 75% menyatakan tidak setuju 12,5% sangat tidak setuju dengan upah yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari dapat dilihat

Pada gambar 1.1 menyajikan hasil survei secara komprehensif dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Century 21 Metro Group Harapan Indah Bekasi”**.

1.2 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, perlu untuk membatasi masalahnya. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Century 21 Metro Group Harapan Indah Bekasi”**

1. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan Century 21 Metro Group.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Century 21 Metro Group

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, masalah tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Century 21 Metro Group ?

2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Century 21 Metro Group ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Century 21 Metro Group?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebuah studi dibentuk karena tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Century 21 Metro Group.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Century 21 Metro Group.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Century 21 Metro Group.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat seperti dapat menambah wawasan, pola pikir dan pengetahuan di berbagai kalangan yang ada baik dari sisi kampus, akademisi, seluruh jajaran staff pada Century 21 Metro Group dan kepada penulis khususnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan landasan teori yang akan mendukung penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Century 21 Metro Group. Akan ada landasan teori yang akan melandasi penelitian, lalu penelitian terdahulu, kemudian kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian tentang rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, Jenis data, sumber data, teknik pengambilan sampel, operasional variabel, metode analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Di dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Di dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan semua hasil penelitian yang telah dibahas dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak.