

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global saat ini, pandangan terhadap karyawan telah mengalami perkembangan, dimana karyawan tidak lagi dianggap hanya sebagai sumber daya, tetapi lebih sebagai aset yang bernilai bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset yang dapat ditingkatkan nilainya dan bukan hanya sebagai beban. SDM dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Mereka memainkan peran penting dalam setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi, terutama dalam konteks publik, sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Penting bagi perusahaan untuk terus mengedepankan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Semakin unggul kualitas karyawan, semakin besar pula kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. (Ilham, 2019)

Semua perusahaan berharap agar seluruh karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja. Selain, pentingnya disiplin kerja tiap pekerja dalam mengikuti proses perbaikan kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kinerja mereka. Kinerja, atau sering disebut sebagai performance, adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai melalui pekerjaan yang telah dilakukan. Namun, konsep kinerja sebenarnya mencakup lebih dari sekadar hasil pekerjaan. Ini juga mencakup bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Mangkunegara (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023), Kinerja dapat digambarkan sebagai kuantitas dan kualitas hasil yang dihasilkan oleh seseorang ketika melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah aspek individual, mengingat setiap karyawan dapat melakukan tugasnya pada tingkat yang berbeda-beda. Setiap upaya yang dilakukan untuk memajukan perusahaan merupakan hasil dari performa atau kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk memantau kinerja masing-masing karyawan untuk menilai apakah mereka mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Evaluasi kinerja ini memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan tingkat kerjasama antara perusahaan dan karyawan.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu menyadari potensi yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak positif pada tingkat produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya akan membuatnya lebih menguntungkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Naharudin dan Sadegi, seperti yang dilaporkan dalam jurnal (Rusvianti et al., 2024), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan keterbukaan mereka sendiri dalam berinteraksi dengan diri sendiri dan orang lain saat melakukan pekerjaan. Mereka menyimpulkan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja mereka secara keseluruhan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Jumlah nilai dari sub-elemen penilaian menghasilkan standar atau nilai pelaksanaan pekerjaan. Daftar penilaian yang terdiri dari kategori-kategori berikut—sangat baik (91-100), baik (81-90), cukup (71-80), cukup (61-70), dan kurang (60 ke bawah)—digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik pekerjaan dilaksanakan. Karyawan di Perusahaan Bhinneka Dwi Persada diharapkan untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dan menerima skor antara 91 dan 100, yang merupakan kategori sangat baik. Mengingat data penilaian kinerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada pada Oktober 2023 – Maret 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

Oktober 2023 – Maret 2024

Skor	Banyaknya Karyawan		Persentase
91 – 100	10 Karyawan		29%
81 – 90	25 Karyawan		71%
71 – 80	-		-
61 – 70	-		-
60 kebawah	-		-
Total	35 Karyawan		100%

Sumber : Perusahaan PT. Bhinneka Dwi Persada

Tabel 1.1 di atas, yang membahas tentang evaluasi kinerja karyawan, periode Oktober 2023 sampai dengan Maret 2024, Sasaran kantor untuk penilaian kinerja karyawan belum terpenuhi PT. Bhinneka Dwi Persada, yaitu memperoleh nilai sangat baik. Hal ini dikarenakan hanya 10 pekerja yang tergolong memiliki evaluasi kinerja sangat baik dan masih banyak pegawai yang memperoleh nilai di bawah 91, yaitu sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat memenuhi harapan kantor dan mencapai target, kinerja pegawai PT. Bhinneka Dwi Persada masih perlu ditingkatkan. PT. Bhinneka Dwi Persada.

Dengan Situasi seperti ini dapat menjadi dorongan bagi para pengusaha untuk menjaga dan meningkatkan kinerja serta kompetensi karyawan mereka, sehingga mereka dapat tetap bersaing dengan kuat. Manajemen harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan. Kepuasan dalam pekerjaan mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya, dan ini sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Saat seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja dengan semangat penuh dan

menggunakan kemampuan terbaik mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Kesuksesan dan kemajuan perusahaan dapat dicapai ketika manajer mampu memastikan kepuasan kerja seluruh karyawan, sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam tercapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu elemen penting dari kepuasan kerja adalah hubungan antar rekan kerja, karena semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan yang baik antar sesama rekan kerja di kantor.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Budi Santoso & Yuliantika, n.d.2022) menunjukkan bagaimana unsur-unsur kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi *intention to stay*.

Selain faktor kepuasan kerja, Salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja, didorong oleh kesadaran pribadi. Ini mencakup sikap hormat, kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis relevan, serta kesiapan untuk melaksanakannya tanpa penolakan terhadap sanksi yang diberlakukan. Disiplin kerja yang efektif dari seorang karyawan menggambarkan tingkat tanggung jawab yang mereka miliki terhadap tugas yang diemban kepada mereka. Ini dimaksudkan untuk mengangkat kinerja karyawan dan berdampak positif pada atmosfer kerja, sehingga mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, perusahaan akan berjalan dengan lebih teratur dan lancar, memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik. Indikator disiplin kerja dapat terbagi menjadi beberapa hal, seperti kepatuhan karyawan terhadap jam masuk dan pulang dari kantor, penggunaan peralatan kerja yang tepat, ketaatan terhadap peraturan kantor, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Setiap individu memiliki potensi untuk meningkatkan disiplinnya dengan dorongan dan motivasi yang tepat. Ketika disiplin tidak ditegakkan, hasil kinerja yang diperoleh pun menjadi tidak

sesuai. Disiplin bukanlah sesuatu yang muncul begitu saja, melainkan terbentuk melalui adopsi pada aturan yang ditetapkan oleh bisnis.

Berdasarkan penelitian menurut (Lingkungan Kerja & Ayu Liana Dewi, n.d.) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja. Dengan adanya ketaatan terhadap tugas-tugas dan prosedur kerja, karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan lebih teliti dan akurat. Mereka lebih berorientasi pada detail dan memastikan bahwa pekerjaan mereka memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Bhinneka Dwi Persada adalah sebuah perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas, didirikan pada tahun 1997. Perusahaan ini awalnya berfokus pada representasi, distribusi, serta penyediaan peralatan sistem bagi TNI. Namun, sejak tahun 2014, perusahaan ini telah mengalami perubahan besar menjadi sebuah perusahaan teknik yang mengandalkan keahlian insinyur dirgantara berpengalaman dari industri penerbangan. Transformasi ini memungkinkan perusahaan untuk menyediakan layanan desain 4 manufaktur serta produk yang memiliki kualifikasi penuh dalam sektor pertahanan dan komersial. Sejak saat itu, perusahaan ini telah menjadi bagian dari Industri Pertahanan Negara. Dalam Perusahaan Bhinneka Dwi Persada memiliki sebanyak 35 karyawan.

Dalam PT. Bhinneka Dwi Persada terdapat masalah dalam kepuasan kerja yang dihadapi karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada sehingga tidak bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti melalui wawancara kepada sepuluh orang karyawan, terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan yang masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan Indikator kepuasan kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) yang ditunjukkan pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2 Hasil Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Robbins dan Judge, 2015)	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Kerja yang menantang secara mental	Apakah anda merasa pekerjaan anda memerlukan kreativitas yang tinggi ?	50%	50%
Ganjaran / upah yang pantas	Apakah anda merasa gaji yang anda terima saat ini sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda?	50%	50%
Rekan kerja yang kompetitif	Apakah anda merasa rekan kerja anda memberikan dukungan yang memadai dalam menghadapi tantangan atau masalah pekerjaan ?	30%	70%
Kesesuaian ke pribadian dalam pekerjaan	Apakah anda merasa bahwa kepribadian anda cocok dengan tuntutan pekerjaan saat ini?	40%	60%

Sumber : Hasil Wawancara Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan data rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada. Dari data diatas dapat diperhatikan kepuasan kerja paling dipengaruhi oleh indikator ini dapat dilihat dari presentase jawaban tidak. Indikator rekan kerja yang kooperatif menduduki peringkat pertama dengan presentase tinggi di indikator lainnya yaitu 70% menjawab tidak dan 30% menjawab ya, dimana karyawan masih memiliki hubungan yang kurang baik satu sama lain, sehingga menghambat komunikasi mereka ketika sedang bekerja

pekerjaannya dan mengakibatkan kerjasama yang kurang baik. tidak efektif dan kinerja yang kurang optimal.

Kemudian indikator yang kedua adalah indikator Kesesuaian ke pribadian dalam pekerjaan 60% responden menjawab “tidak” dan 40% menjawab “ya”, yang merupakan karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada merasa tidak cocok dengan kepribadiannya sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan sering tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri sehingga mengandalkan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dan indikator ketiga adalah ganjaran/upah yang pantas 50% responden menjawab "tidak", dan 50% menjawab "ya" sebagai persentase, para karyawan menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan sesuai target. Yang terakhir yaitu indikator kerja yang menantang secara mental dengan 50% menjawab tidak dan 50% menjawab ya, dimana para karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan itu memerlukan kreativitas yang tinggi, adapun yang mengatakan bahwa pekerjaan mereka tidak memerlukan kreativitas yang tinggi karena mereka mampu mengerjakan tugas tersebut dengan efektif. Rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada disebabkan karena hubungan antar karyawan masih kurang harmonis, yang berdampak pada rendahnya komunikasi saat melakukan pekerjaan serta menurunkan efektivitas kerjasama. Akibatnya, kinerja organisasi tidak mencapai optimalitas yang diharapkan. Diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komunikasi antar karyawan seperti mengadakan pertemuan tim secara rutin atau mengadakan kegiatan diluar jam kerja yang memungkinkan karyawan berinteraksi secara informal seperti : acara olahraga dan acara social. Selain itu, rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada disebabkan juga karena ketidaksesuaian ke pribadian dalam pekerjaan. Ketidakcocokan ini menyebabkan banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. Mereka cenderung tidak

bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sendiri dan sering kali harus mengandalkan bantuan karyawan lain untuk menyelesaikan tugas. Kondisi ini selain berdampak pada terganggunya produktivitas individu pada kinerja tim secara keseluruhan. Ketidakpuasan ini bisa juga mengindikasikan perlunya evaluasi kembali terhadap proses perekrutan serta strategi manajemen sumber daya manusia yang sedang dijalankan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja selain kepuasan kerja. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Bhinneka Dwi Persada adalah kurangnya disiplin di antara karyawan, seperti jam masuk kerja karyawan yang tidak menentu dan terjadinya keterlambatan karyawan.

**Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada
Periode Oktober 2023 – Maret 2024**

DATA ABSENSI KARYAWAN
PT. BHINNEKA DWIPERSADA
PERIODE OKTOBER 2023 – MARET 2024

Bulan	Absensi					
	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan	Izin	Terlambat	Total
Oktober	2	1	3	2	14	22
November	1	3	4	2	14	24
Desember	2	2	1	4	11	20
Januari	2	3	4	1	18	28
Februari	1	1	2	1	28	33
Maret	4	2	1	2	15	24

Sumber : Perusahaan PT. Bhinneka Dwi Persada

Berdasarkan pada tabel 1.3 menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada. Dari data diatas dapat diperhatikan bahwa terdapat banyak karyawan yang data absensinya masih sangat kurang disiplin dan total absensi karyawan tertinggi pada bulan Februari 2024 sebesar 33 karyawan yang masih sangat kurang memperhatikan kedisiplinan. Dari hasil survey peneliti,

terdapat karyawan yang masih kurang memiliki disiplin kerja, hal tersebut disebabkan karena jam masuk kerja yang tidak menentu sehingga karyawan mengabaikan batas jam absen dan menjadi terlambat. Adapun peraturan yang harus diberikan kepada karyawan aturan yang berkaitan dengan jam masuk, istirahat, dan pulang terkait dengan kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu masuk kerja.

Salah satu aspek penting dalam pelaksanaan tugas adalah mencapai kinerja terbaik dari karyawan Anda. Oleh karena itu, perhatikan kinerja pegawai menjadi suatu yang sangat utama untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Ini menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam memajukan sektor pendidikan di wilayahnya. Terdapat beberapa masalah yang sering muncul dalam lingkungan kerja, seperti ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dapat disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi atau ketidakcocokan antar karyawan ini mungkin berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kurangnya disiplin karyawan juga sering dianggap sebagai masalah yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Mengingat fenomena permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhinneka Dwi Persada”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada ?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada ?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Keterbatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari perluasan pokok bahasan penelitian sehingga penelitian ini dapat terarah dan memudahkan pembahasan sehingga dapat tercapai. Beberapa ruang lingkup penelitian:

1. Subjek penelitian ini adalah Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada
2. Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Persada
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai topik dan pembahasan penelitian ini yaitu tentang Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan penelitian ini akan membantu para akademisi menggunakan teori yang dipelajari penulis di perguruan tinggi dan memperluas pemahaman mereka tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi akademisi, temuan penelitian ini kemungkinan dapat menjadi dasar bagi penelitian masa depan tentang dampak kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam mempertimbangkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja dan kepuasan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaruan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II URAIAN TEORITIS

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori mengenai teori kepuasan kerja, teori disiplin kerja, dan teori kinerja karyawan. Kemudian penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir penelitian dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, variabel dan defines operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada berdasarkan metode penelitian yang dilakukan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan, keterbatasan dan saran