

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan salah satu aset penting yang wajib dimiliki ialah Sumber daya manusia karena ialah aset organisasi yang relative sulit untuk ditiru oleh organisasi bisnis ataupun sebuah perusahaan lain. Sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti perubahan di lingkungan sekitar. Manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, mengembangkan, memelihara, serta memakai sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu ataupun tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu fungsi organisasi untuk mendorong efektivitas dan efisiensi organisasi yang harus dikelola dengan baik, menurut Darmawati dalam (Wiraatmaja & Hawignyo, 2021)

Sebuah organisasi ataupun perusahaan komersial dapat memperoleh manfaat dari sumber daya manusia sehingga harus dikelola seefektif mungkin agar diperoleh hasil kinerja yang optimal.

Perusahaan harus mendorong dan memotivasi pegawai agar pegawai dapat merasa puas dengan hasil pekerjaannya dan dapat pula meningkatkan performa perusahaan. Kegagalan perusahaan dapat diamati dari rendahnya kepuasan kerja pegawai yang dapat terlihat dari perilaku pegawai seperti bermalas-malasan, tidak ada rasa peduli sesama pegawai, tidak terciptanya motivasi dari diri pegawai, sering terlambat saat kerja, dan tidak menaati peraturan yang ada.. Bagian tersebut dipandang sebelah ialah personalia untuk dapat mempelajari dan mengembangkan kompetensi pegawai. Di Indonesia dikutip oleh Liputan6.com pada tahun 2015 Portal lowongan kerja yakni JobsDB Indonesia melaksanakan sebuah survei yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kebahagiaan ataupun kepuasan dalam bekerja. Hasil survei memperlihatkan bahwa 73% responden merasa tidakbahagia dan tidak

puas dengan pekerjaannya. Selain itu, berdasarkan sumber lain, Dale Carnegie melalui studi bertajuk *Global Leadership Study* (2016) menunjukkan bahwa 30% lebih tenaga kerja di Indonesia dalam waktu dekat akan mencari pekerjaan baru. Hal itu berdasarkan total angka 20% pegawai yang berencana pindah tempat kerja tahun depan, bahkan 3% mengaku saat ini berencana dalam pencarian pekerjaan lain, sementara hanya 28% pegawai di Indonesia yang ingin bertahan dalam jangka waktu lama di perusahaannya.

Selanjutnya bahwa untuk mengetahui lebih lanjut ketidakpuasan pegawai maka dilaksanakanlah pra-riset kepada 30 pegawai PT X untuk melihat tingkat keinginan pegawai untuk tetap bekerja pada PT X.

*Gambar 1 1 Pra-riset data turnover pegawai*



Pada pra-riset ini dapat diamati bahwa rasa turn over pegawai lebih tinggi dengan pertanyaan yang diajukan peneliti senilai 66,7% pegawai memiliki rasa keinginan untuk keluar dari tempat kerja dan dapat dinyatakan bahwa pegawai masih tidak merasakan kepuasan kerja tersebut. Adapun alasan pegawai yang tidak ingin pindah ataupun keluar dari tempat kerja ialah karena fasilitas yang memadai, kompensasi yang besar, serta tingkat stress yang rendah. Adapun pegawai yang memiliki keinginan untuk pindah ataupun keluar dari tempat kerja beralasan karena kurangnya disiplin dan rendahnya motivasi kerja.

Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan pegawai untuk menjadi program penting di lingkungan perusahaan. Sikap kepuasan kerja ini tergambar dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan perpaduan antara pekerjaan di dalam dan diluar pekerjaan serta kepuasan kerja ditempat kerja.

Menurut Munir & Rahman dalam (Bismala, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang berperan sebagai motivasi dalam bekerja. Prahartanto dalam (Jamil et al., 2022) menyebutkan setidaknya terdapat 15 faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut di antaranya yakni komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, beban kerja, pengorganisasian, gaya kepemimpinan, koordinasi, perencanaan, pengawasan, kinerja pegawai, perilaku pegawai, prestasi kerja pegawai, kompensasi, serta promosi jabatan. Hasil observasi terkait faktor mana saja yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :

*Tabel 1 1 Data Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja*

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	Ya	Tidak
1.	Disiplin Kerja	74,4%	25,6%
2.	Motivasi Kerja	67,8%	32,2%
3.	Stress Kerja	34,5%	65,5%
4.	Lingkungan Kerja	26,7%	73,3%
5.	Kompensasi	21,1%	78,9%
6.	Loyalitas Kerja	18,9%	81,1%

Berdasarkan pra riset yang telah dilaksanakan kepada 30 pegawai PT X, telah diketahui bahwa faktor terendah yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja ialah Loyalitas Kerja dengan persentase senilai 18.9%. Berdasarkan pra riset nilai terendah kedua yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja ialah Kompensasi dengan persentase senilai 21,1%. Berdasarkan pra riset nilai terendah ketiga ialah Lingkungan Kerja dengan persentase senilai 26,7%. Berdasarkan pra riset nilai terendah keempat ialah Stress Kerja dengan persentase senilai 34,5%. Selanjutnya ialah berdasarkan pra riset persentase paling tertinggi ialah Disiplin Kerja dengan jawaban “Ya” memiliki persentase senilai 74,4%. Tertinggi kedua ialah Motivasi Kerja dengan jawaban “Ya” memiliki persentase senilai 67,8%. Hal ini

mengemukakan berdasarkan hasil pra riset bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja ialah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Sinambela dalam (Jufrizen & Hadi, 2021) mengemukakan disiplin kerja ialah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terarah, tekun, secara kontinu serta selalu taat aturan serta tidak melanggar ketentuan norma. Disiplin kerja menurut Safitri dalam Jufrizen & Hadi (2021) adalah sikap seseorang yang patuh dan taat pada segala peraturan atau standar untuk melaksanakan tugas dan komitmennya guna mencapai tujuan terhadap suatu organisasi.

Dalam sebuah bisnis, motivasi karyawan sangatlah penting karena tanpa motivasi, aktivitas akan memakan waktu lebih lama untuk diselesaikan. Yang muncul dalam pikiran dan diri karyawan hanya sekedar rutinitas pekerjaan karena tidak ada dorongan dari dalam. Motivasi kerja yang rendah juga akan berdampak pada seberapa bahagianya Anda dengan karir Anda. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Hasibuan dalam (Wiraatmaja & Hawignyo, 2021) mengemukakan bahwa “motivasi kerja ialah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mampu bekerjasama, bekerja secara efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.”

Faktor motivasi pun mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai, karena dorongan yang kuat akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi jika keinginan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja dapat terpenuhi maka motivasi kerja akan tercapai dengan baik.

Motivasi memiliki dampak yang besar terhadap disiplin para pekerja. Memberikan dorongan ataupun memberi pacuan kepada pegawai ialah hal yang sangat penting, karena hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan yang tidak termotivasi ataupun terdorong bekerja untuk mencapai target ataupun tujuan yang telah ditetapkan, maka tidak akan puas dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti ingin melaksanakan penelitian secara mendalam mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja**

## **terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan penelitian ini, maka tujuan umum penelitian ialah untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berpengaruh dengan kepuasan kerja pegawai. Secara khusus tujuan penelitian ini yakni:

1. Mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X.
2. Mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai PT X.
3. Mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT X.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna antara lain untuk:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bukti empiris mengenai perusahaan, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi guna menambah wawasan dan lanjutan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **1.5 Kegunaan Praktis**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini menjadikan sumber tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam bidang terkait. Selama proses penulisan penelitian ini dapat menjadi sarana penyalur ilmu yang didapatkan sealama masa kuliah.

### **1.5.2 Bagi Tempat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan, masukan dan pertimbangan sebagai bahan evaluasi untuk Tempat Penelitian terkait untuk memahami perusahaan sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat Disiplin Kerja dan motivasi kerja.

### **1.5.3 Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah terkait penelitian ini.

