

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

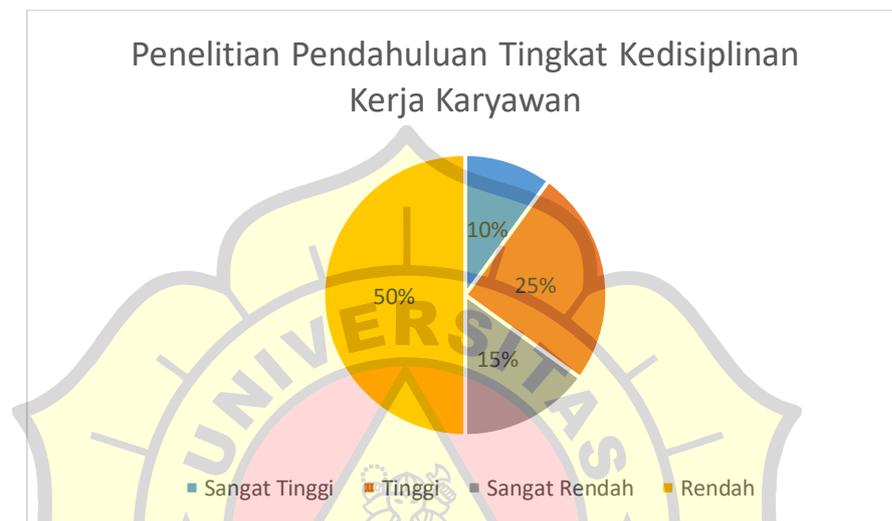
Sumber daya manusia merupakan salah satu modal penting bagi perusahaan. Semua modal yang ada di perusahaan dikelola oleh karyawan di perusahaan tersebut. Tujuan utama SDM adalah untuk mensukseskan perusahaan dan berarti berinteraksi dengan karyawan, manajer, pemasok, dan pihak lain di perusahaan. Oleh sebab itu, terbentuklah Manajemen SDM yang merupakan sekumpulan orang dengan tugas utama melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terkait Sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015:36), Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan. Di era globalisasi yang penuh dengan adanya berbagai persaingan ini, mendorong setiap karyawan memiliki berbagai keterampilan khusus yang berguna dan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Secara umum, tujuan dari manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan fungsi dari keseluruhan pekerja di sebuah perusahaan. Tujuan lainnya sebagai sarana untuk mengoptimalkan kinerja manajer fungsional maupun manajer lini dalam

mengelola seluruh karyawan atau pekerja dengan menggunakan cara dan upaya yang lebih efisien.

Dalam era dimana tantangan yang dihadapi perusahaan-perusahaan Indonesia semakin kompleks dan kompetitif, kebutuhan pada sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara lain semakin meningkat. Sumber daya manusia yang unggul yang produktivitasnya tinggi, proaktif dan memiliki inisiatif tinggi, serta mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir mereka. Berdasarkan kebutuhan tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang sangat disiplin dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Perusahaan pada masa kini dihadapkan pada kompetisi pasar yang semakin sengit dan tuntutan dimana mereka harus bisa mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan sering dihadapkan pada keadaan dimana perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang menjadi ciri khas dan kekuatan perusahaan dibandingkan dengan pesaingnya. Salah satu kekuatan terbesar yang dimiliki perusahaan dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain salah satunya yaitu disiplin kerja seluruh karyawan. Berbagai hal dilakukan perusahaan guna menerapkan kedisiplinan dalam bekerja untuk seluruh karyawannya mulai dari memberikan penghargaan bagi yang melaksanakan kedisiplinan dan memberikan sanksi bagi para pelanggar.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap Disiplin kerja kepada 20 orang karyawan di PT. Fantasi Jerestama Gemilang. Dapat dilihat pada grafik penelitian pendahuluan responden.

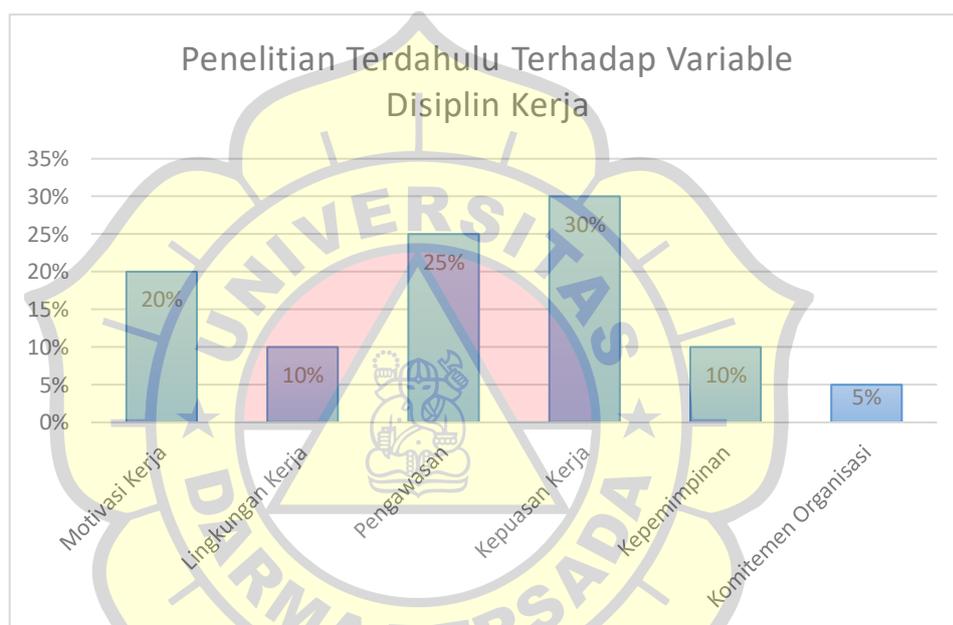


Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1. Diagram hasil penelitian pendahuluan tingkat ketidaksiplinan pada karyawan di PT. Fantasi Jerestama Gemilang.

Diagram hasil penelitian pendahuluan dan wawancara mengenai disiplin kerja pada gambar 1.1. menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT. Fantasi Jerestama Gemilang masih rendah, artinya pekerja tidak menjalankan kedisiplinan selama bekerja di tempat kerja dan hal ini sesuai dengan statistik karakteristik responden yang menunjukkan pekerja tidak disiplin dengan berbagai alasan. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan HRD, ketidakhadiran dari 25% karyawan dalam satu hari dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

Selanjutnya melalui penelitian pendahuluan mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pada karyawan PT. Fantasi Jerestama Gemilang penulis melakukan penyebaran kusioner terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini dan hasilnya dijelaskan melauai gambar 1.2 sebagai berikut:

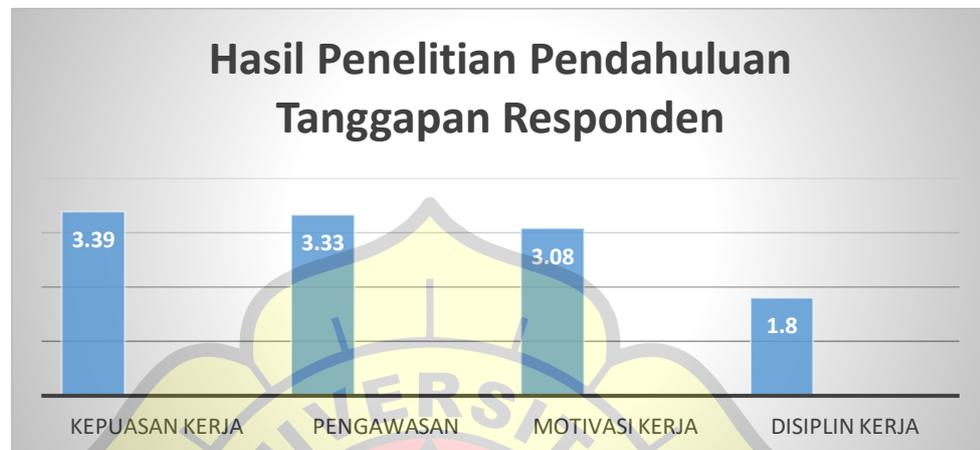


Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2. Diagram hasil penelitian pendahuluan variabel disiplin kerja pada karyawan PT. Fantasi Jerestama Gemilang.

Diagram hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja, pengawasan, dan motivasi kerja. Oleh karena itu untuk mengetahui permasalahan pada ketiga varoabel independent tersebut yaitu pengawasan, lingkungan kerja dan kepeimpinan terhadap disiplin kerja, maka penulis melakkan penelitian

pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% karyawan sebagai responden dalam penelitian ini dan hasilnya dapat dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Data, diolah tahun 2022

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di PT. Fantasi Jerestama Gemilang

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Fantasi Jerestama Gemilang yaitu kepuasan kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,40 berdasarkan skala interval yang berarti kepuasan kerja baik, lalu ada Pengawasan (X2) dengan nilai rata-rata 3,33 menunjukkan bahwa pengawasan juga terbilang cukup baik, kemudian motivasi kerja (X3) dengan nilai rata-rata 3,08 menunjukkan bahwa motivasi kerja cukup tinggi, sementara disiplin kerja (Y) dengan nilai rata-rata 1,80 yang artinya disiplin kerja rendah. Dapat disimpulkan bahwa

terdapat permasalahan pada disiplin kerja yang disebabkan karena kepuasan kerja yang tinggi, pengawasan yang cukup tinggi, dan motivasi kerja yang sudah diterapkan dengan baik juga memiliki nilai yang cukup tinggi.

Berdasarkan uraian dan data–data diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut mengenai disiplin kerja karyawan, yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja di PT. Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka”

## **1.2. Identifikasi, Pembatasan Dan Rumusan Masalah.**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan berikut:

1. Kepuasan Kerja Karyawan sudah sangat tinggi, namun Disiplin Kerja karyawan di PT Fantasi Jerestama Gemilang masih rendah.
2. Pengawasan karyawan telah dilaksanakan dengan baik, namun Disiplin Kerja karyawan di PT Fantasi Jerestama Gemilang masih rendah.
3. Motivasi Kerja karyawan tinggi, namun Disiplin Kerja karyawan di PT Fantasi Jerestama Gemilang masih sangat rendah.

### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka responden dalam penelitian ini karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka. Sedangkan variabel dalam penelitian ini meliputi 3 variabel independent dan dependen yaitu kepuasan kerja, pengawasan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **1.2.3. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja, pengawasan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?
3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pengawasan dan motivasi kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Fantasi Jerestama Gemilang Cabang Mall Kota Kasablanka?

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini dapat nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan dalam bidang yang berkaitan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, pengawasan dan motivasi kerja yang berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang

serta memperkuat penelitian terdahulu dan juga menjadi pengetahuan tambahan antar teori dan kenyataan dalam pekerjaan.

## 2. Kegunaan praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi referensi yang bermanfaat untuk pertimbangan pengambilan keputusan tiap individu dalam organisasi perusahaan terkait peningkatan atau penurunan disiplin kerja karyawan suatu perusahaan yang berimbas pada tingkat kinerja karyawan.

