

BAB I

PENDAHULUAN

Bab I pendahuluan menjelaskan latar belakang, mengenai sebuah perumasan permasalahan, tujuan dari permasalahan, manfaat yang diperoleh bagi perusahaan dan bagi peneliti, batasan permasalahan dalam penelitian dan sistematis penulisan penelitian sebagai berikut.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia memiliki faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam menjalani kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Globalisasi sekarang ini kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting, karena memiliki peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi, maka sumber daya manusia harus digunakan secara efektif dan efisien ke arah peningkatan karyawan (Aris, 2019). Pengelolaan sumber daya dimulai dengan dari suatu proses recruitment, dan training. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus diterapkan yaitu dimulai dari awal, karena sangat menentukan tanggung jawab manajemen atau pemimpin, untuk kedepannya sehingga dapat membuat perencanaan yang baik, menyusun starateggi yang efektif dan mampu mengkoordinasikan semua komponen yang ada di perusahaan (Heny, 2015).

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan salah satu hal yang menjadi perhatian utama dalam perusahaan yaitu kepuasan kerja para karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan, jika karyawan tidak merasa puas maka kinerja karyawan yang diberikan tidak optimal, namun sebaliknya karyawan merasa puas akan lebih baik atau ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap keadaan dan kondisi kerja maupun tanggapan perasaan puas (positif) maupun tidak puas (negatif). Tanggapan emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka karyawan tidak puas sehingga sebuah organisasi atau perusahaan tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi memberikan motivasi, memiliki semangat

kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, bersih. Selain kepuasan kerja yang memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih dan penerangan yang cukup serta lingkungan kerja yang baik juga seperti kesejahteraan karyawan, dan hubungan anantara sesama karyawan (Mukti, dkk, 2014). Selain lingkungan kerja yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan juga dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan maupun organisasi. Peraturan yang termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh manajemen. Disiplin kerja sebagai sikap mengormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja memiliki fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi kerja yang dapat tercapai (Prasetya, dkk, 2017).

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan terbentuk salah satu faktor motivasi kerja dari karyawan. Motivasi kerja karyawan yaitu sebagai pendorong atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan tindakan. Motivasi juga diperlukan setiap karyawan maupun bekerja keras dan giat dalam bekerja untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Supartha, dkk, 2014).

PT. Apel Jaya Samudra Indonesia (AJSI) Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam perusahaan transportasi kargo dan bidang pelayaran, logistik, dan kepelabuhanan yang bermarkas di Jakarta, Indonesia, termasuk anak perusahaan Samudra bertempat di perak PT (AJSI) Group. Tempat bangunan PT (AJSI) Group berlokasi di Jalan Perak Timur 260, Surabaya. Tingkat kedisiplinan pada karyawan PT. (AJSI) Group belum begitu optimal sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan seperti kedatangan karyawan tidak tepat pada waktunya dan pulang sebelum waktunya sehingga dapat berpengaruh pada kedisiplinan karyawan

tersebut. Kedisiplinan kerja karyawan tidak muncul begitu saja melalui proses belajar dan kesadaran dari setiap individu. Disiplin kerja memiliki faktor kerja pada karyawan dapat menimbulkan semangat para pekerja itu sendiri, selain faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya yaitu faktor motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja sehingga tinggi atau rendahnya motivasi kerja seseorang juga menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang memiliki daya tinggi maka dibutuhkan peningkatan dalam kerja yang optimal yang dimiliki oleh karyawan PT. (AJSI) Group dengan bertujuan Untuk mencapai kinerja yang baik dan positif dalam bekerja untuk perkembangan PT. (AJSI) Group. PT. (AJSI) Group perlu memperhatikan faktor yang perlu di tingkatkan kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Untuk penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) Software PLS (*Partial Least Square*), karena dibandingkan dengan software-software SEM lainnya, PLS merupakan analisis yang *powerfull* tidak didasarkan pada banyak asumsi atau syarat, seperti uji normalitas. PLS juga memiliki keunggulan data ukuran sampel tidak harus besar. Berdasarkan pemaparan dan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, bahwa kepuasan dan kedisiplinan kerja mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, maka peneliti melakukan studi penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPUASAN DAN DISPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.**”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Ampel Jaya Samudra Indonesia Group ?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ampel Jaya Samudra Indonesia Group ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didapat dari penjelasan rumusan masalah, berikut beberapa tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ampel Jaya Samudra Indonesia Group ?
2. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Ampel Jaya Samudra Indonesia Group ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan dan peneliti sebagai berikut.

1. Manfaat bagi penulis, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan berpikir secara ilmiah pada manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, dalam hal Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
3. Manfaat bagi Pembaca, dengan adanya penelitian ini dapat sebagai sumber informasi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan lingkup permasalahan pada penelitian kali ini, adapun batasan masalah yang ditentukan yaitu:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Ampel Jaya Surabaya.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian skripsi ini terdiri dari lima tahapan sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan

Bab I ini membahas tentang latar belakang permasalahan penelitian, rumusan masalah yang didapat dari latar belakang, dengan tujuan penelitian, manfaat

penelitian baik untuk perusahaan, peneliti, pembaca dan penelitian dan sistematika penulisan dalam penelitian skripsi.

Bab II landasan Teori

Bab II ini membahas tinjauan pustaka dan berkaitan tinjauan pustaka berisi tentang pengertian dan teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahas penelitian menganalisis dan menyelesaikan masalah.

Bab III Metode Penelitian

Bab III ini membahas metodologi penelitian dijelaskan tentang jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab IV Pengolahan dan Analisis Data

Bab IV ini membahas hasil analisa dari pengolahan data serta pengolahan data.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab V ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dan saran untuk pihak perusahaan yang bersangkutan serta pihak lain.