

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan *karier*, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai

tujuannya. kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas `output' yang dihasilkan organisasi (Priyono, 2010:3).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara

bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *Management By Objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas (Asnawi, 2019: 19).

PT. Lingga Harapan Jambi merupakan salah satu organisasi di kota Jambi yang bergerak pada unit industri yang memproduksi minuman dengan merk Arthess dan Citra. Adapun perkembangan jumlah karyawan pada PT. Lingga Harapan Jambi periode 2018-2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada PT. Lingga Harapan Jambi
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan (%)
2018	98	-
2019	101	3,06
2020	87	(13,86)
2021	100	14,94
2022	103	3

Sumber :PT. Lingga Harapan Jambi, 2023

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuatif atau tidak stabil. Pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan yang diakibatkan adanya pandemi Covid-19 sehingga terjadi pengurangan jumlah karyawan.

Pada suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja karyawan dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah disiplin kerja. dengan disiplin, karyawan pada suatu perusahaan akan menjalankan aktivitasnya dengan baik. dengan demikian, disiplin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Rahayu, 2015:35).

Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. tergambar bahwa ada hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja akan lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Disisi lain dapat terjadi disiplin kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif (Pranitasari, 2021:23).

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Syafri, 2014:18).

Salah satu hal yang dapat dilihat untuk menilai disiplin kerja adalah melalui sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak

manajemen. Adapun tingkat indisipliner pegawai pada pegawai PT. Lingga Harapan Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai PT. Lingga Harapan Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Tindakan Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)
				TM (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)		
2018	98	244	23.912	19	13	2	34	0,14
2019	101	249	25.149	12	8	1	21	0,08
2020	87	254	22.098	14	9	0	23	0,10
2021	100	258	25.800	14	10	3	27	0,11
2022	103	250	25.750	11	8	1	20	0,08
Rata-Rata								0,10

Sumber: PT. Lingga Harapan Jambi (2023)

Keterangan:

TM=Terlambat Masuk

CP=Cepat Pulang

A=Alpha atau Tanpa Keterangan.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat tindakan *indisipliner* yang dilakukan oleh pegawai PT. Lingga Harapan Jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong cukup tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2018 yaitu sebesar 0,14%. Pada tahun 2021 cukup rendah dengan persentase indisipliner hanya sebesar 0,11%. Kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

Tabel 1.3
Data Gaji Karyawan PT. Lingga Harapan Jambi Per Bulan Pada Tahun
2018-2022

Jabatan	2018	2019	2020	2021	2022
Direktur	4.000.000	4.500.000	5.000.000	5.500.000	6.000.000
Operator	1.800.000	2.000.000	2.000.000	2.300.000	2.500.000
Pegawai Kontrak	600.000	1.000.000	1.300.000	1.500.000	1.800.000
Staf Admin	2.300.000	2.500.000	2.750.000	3.000.000	3.200.000
Staf Distribusi	2.000.000	2.300.000	2.500.000	2.800.000	3.000.000
Staff Keuangan	2.500.000	2.800.000	3.000.000	3.300.000	3.500.000
Staf Pengaduan	2.000.000	2.300.000	2.500.000	2.800.000	3.000.000
Staf Perawatan	1.800.000	2.000.000	2.300.000	2.500.000	2.800.000
Staf Perencanaan	2.300.000	2.500.000	2.750.000	3.000.000	3.200.000
Staf Produksi	2.300.000	2.500.000	2.750.000	3.000.000	3.200.000
Teknisi Lapangan	1.800.000	2.000.000	2.300.000	2.500.000	2.800.000

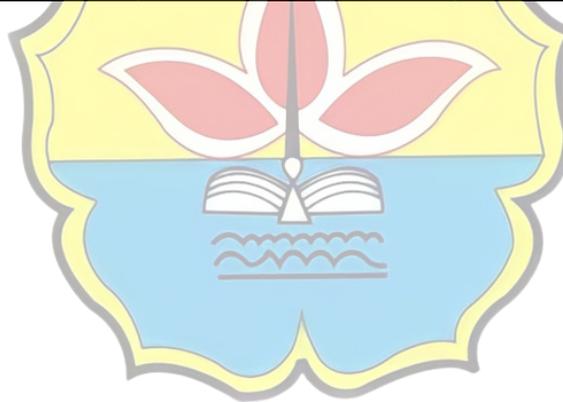
Sumber: PT. Lingga Harapan Jambi, 2023

Pemberian gaji dan tunjangan lembur sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji dan tunjangan lembur merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Kepmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur tertulis bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah lembur. Namun sering terjadi pelanggaran karena pihak pengusaha sering melakukan keterlambatan membayar gaji dan upah lembur. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian gaji dan tunjangan lembur tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Tabel 1.4
Target dan Realisasi Pendistribusian Air Minum Merek Arthess PT. Lingga Harapan Jambi Per Bulan Pada Tahun 2018-2022 (dalam ribuan unit)

Tahun	Galon			Botol			Gelas		
	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
2018	100.800	72.430	71,85%	208.800	119.154	57,07%	360.000	258.890	71,90%
2019	90.000	61.285	68,09%	208.800	143.080	68,53%	360.000	280.567	77,93%
2020	90.000	65.230	72,48%	216.000	134.260	62,16%	365.000	281.240	77,05%
2021	90.000	60.563	67,29%	216.000	137.334	63,58%	380.000	289.340	76,14%
2022	100.800	57.240	56,78%	216.000	138.421	64,08%	380.000	241.500	63,55%

Sumber: PT. Lingga Harapan Jambi (2023)



Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa sejak tahun 2018 sampai 2022 PT. Lingga Harapan Jambi dalam melakukan pendistribusian air mineral tidak pernah mencapai target yang telah direncanakan, persentase pencapaian target tertinggi pendistribusian air mineral sebesar 77,93 % yaitu pada tahun 2019 untuk kemasan gelas, sedangkan persentase pencapaian terendah adalah sebesar 56,78% yaitu untuk kemasan galon pada tahun 2022. Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan sehingga dapat mencapai target perusahaan. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan lebih tepat disebut sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Karyawan juga merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan pekerjaan. Rasa kurang puas dapat diketahui dari karyawan yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang

merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan lebih senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi (Latief, 2019:62).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan lebih menyukai menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2016:43).

Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Tergambar bahwa ada hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Jariyati, 2016:44).

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Lingga Harapan Jambi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lingga Harapan Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka diperoleh beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Perkembangan jumlah karyawan mengalami fluktuatif atau tidak stabil.

- 2) Tindakan *indisipliner* yang dilakukan oleh pegawai PT. Lingga Harapan Jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong cukup tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2018 yaitu sebesar 0,14%. Pada tahun 2019 dan 2022 cukup rendah dengan persentase indisipliner hanya sebesar 0,08%. Kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal.
- 3) Sejak tahun 2018 sampai 2022 PT. Lingga Harapan Jambi dalam melakukan pendistribusian air mineral tidak pernah mencapai target yang telah direncanakan.
- 4) Sering terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena sering melakukan keterlambatan membayar gaji dan upah lembur.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lingga Harapan Jambi.

- b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak PT. Lingga Harapan sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan dalam mengantisipasi penurunan kinerja karyawan Pada PT. Lingga Harapan Jambi.

