

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan berjuang untuk berkembang dan mencapai tujuannya agar bersaing dengan perusahaan berbeda. Kesuksesan dalam sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang teratur, tetapi juga sangat bergantung atas penempatan individu di posisi yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka. Semua individu dalam organisasi berperan sebagai mitra kerja yang kunci dalam menentukan apakah aktivitas organisasi atau perusahaan akan berhasil atau tidak .

Saat ini, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting, karena kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan benar bergantung atas mutu SDM dan pegawainya. Semakin tertib karakteristik pegawai suatu perusahaan bahwa semakin banyak kapasitas berkompetensi atas perusahaan yang berbedanya. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya memperoleh diukur dari jumlah dana yang dimiliki, tetapi juga factor penting berbedanya, yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan.

Karyawan menggambarkan aset berharga yang memerlukan perhatian dan pengembangan yang serius. Oleh karna itu, perusahaan layak memperhatikan setiap detail dari program-program yang berhubungan atas peningkatan mereka. Sumber daya manusia menggambarkan salah satu aset yang sangat berharga atas sebuah perusahaan atau lembaga. Sumber daya manusia yang kompeten akan mengasihikan sumbangan yang sangat besar ke atas perusahaan atau lembaga.

Dalam setiap lembaga, perusahaan, atau organisasi pasti memeluk target nya masing-masing. Akan mencapai target terbilang, diperlukan sumber daya manusia yang baik agar memperoleh mendukung cara pencapaian target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mengembangkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama. Salah satu cara

efektif untuk mencapai hal ini adalah dengan memupuk disiplin kerja yang tinggi di antara seluruh anggota organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, dan pada akhirnya akan berkontribusi pada pertumbuhan berkelanjutan perusahaan.. Setiap perusahaan apabila mampu menguatkan disiplin bahwa pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan kecil akan memperoleh dikurangi, absensi akan memperoleh diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga akan diperkecil. Bagi sebuah organisasi atau perusahaan, menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah tujuan penting karena hal terbilang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting karena adanya kesenjangan antara harapan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan realitas yang terjadi. Seperti yang diungkapkan Wibowo (2012), peningkatan kinerja tidak hanya sekedar memenuhi target individu, namun juga berkontribusi signifikan terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebuah organisasi yang efektif adalah yang mampu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena hal ini menggambarkan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang unggul.

Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2012), kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan baik dan efektif, sedangkan kinerja yang rendah menunjukkan adanya kekurangan dalam hal produktivitas atau kualitas kerja. Informasi mengenai tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak bisa memperoleh secara langsung, meberbedakan melalui proses yang panjang yaitu penilaian kinerja karyawan. Mengelola karyawan menggambarkan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Tugas seorang manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan mencakup berbagai aspek, salah satunya adalah mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. memperoleh bahwa kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan

kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana karyawan beraktivitas. Faktor-faktor seperti desain kantor, fasilitas yang tersedia, dan suasana kerja yang kondusif dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan..

Disisi berbeda, tingkat kepuasan kerja ayawan sangat penting karena karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja lebih di maksimalkan lagi agar moral, dedikasi, kecintaan dan disiplin kerja karyawan tetap terjaga , serta kesetiaan mereka terhadap perusahaan terus bertambah. Pegawai yang tidak merasakan puas dalam bekerja cenderung tidak memenuhi tingkat kepuasan yang optimal, yang memperoleh mengakibatkan munculnya perilaku atau sikap negative, seperti enggan dan lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya. . Sebaiknya, seorang staff yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti berusaha seoptimal mungkin dengan seluruh kemampuannya guna menyelesaikan tugasnya, untuk memperbaiki kinerja yang efektif. Masalah yang belum dihadapi perusahaan itu tingkat dari kepuasan pegawai yang belum optimal dan didiplin pegawai dengan tingkat rendah. Meskipun organisasi telat berusaha memperbaiki kepuasan pegawai berbagai program, misalnya, perbaikan fasilitas dan penciptaan wilayah kerja yang nyaman, tingkat kedisiplinan karyawan yang masih relative rendah.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Yuli Hairani (2019) yaitu tentang Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru yang mejelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atas CV. Hijrah Mandiri Pekanbaru.

Menurut Penelitian yang dikerjakan oleh Sophia Nursauli *et al* (2021) dan Muhamad Arif *et al* (2019) menjelaskan apabiladisiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan berdampak ataskinerja pegawai. Namun hasil penelitian ada yang berbeda yaitu yang di kemukakan oleh Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017). Pada penelitian ini dijelaskan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dan kinerja merupakan topik yang kompleks dan masih terus diteliti. Umumnya, peningkatan kepuasan kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Namun, studi seperti yang dilakukan oleh Maya Kharisma dkk (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor lain juga perlu dipertimbangkan. Atas penelitian ini menyebutkan apabila ketiga variabel terbilang menjadi dasar penelitian sehingga memperoleh mengetahui sejauh mana dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Farrald Teknindo di Jakarta Selatan”**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh sehubungan dengan kinerja di PT. Farrald Teknindo Jakarta selatan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atas PT. Farrald Teknindo Jakarta selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Farrald Teknindo Jakarta selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan atas PT. Farrald Teknindo Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan atas PT. Farrald Teknindo Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama Terhadap kinerja Karyawan atas PT. Farrald Teknindo Jakarta Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan memperoleh menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. Praktis ( Manajemen PT. Farrald Teknindo Jakarta Selatan.)

Untuk memberikan sumbangan pemikiran keatasperusahaan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawannya.

3. Bagi Penyusun

Untuk Meningkatkan pemahaman teori khususnya mengenai Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

4. Umum

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh berfungsi sebagai bahan perbandingan dan refrensi, serta memberikan informasi terkait disiplin kerja,kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penelitian**

Dalam rangka sistematika pembahasan akan diuraikan secara singkat, dan sistematika isi dari setiap bab dalam penelitian penelitian ini, adapun pembagian dari setiap bab, dan uraiannya, sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini, memberikan gambaran secara umum mengenai uraian yang akan dibahas atasbab - bab selanjutnya. Atasbab ini, terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Dalam bab ini, diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari konsep – konsep pemikiran dalam penyusunan penelitian, yang

didalamnya termemperoleh teori-teori yang mendukung penelitian yang dikemukakan oleh para ahli. Atasbab ini, juga akan dijabarkan mengenai landasan teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Atas bab ini, dijabarkan mengenai lokasi dan waktu penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian, karakteristik responden, deskripsi data serta analisis dan pembahasan.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memberikan penjelasan dan penekanan terhadap berbagai kesimpulan yang didasarkan dari hasil penelitian yang diuraikan didalam analisis dan pembahasan yang ada di bab 4 dan berbeda itu bab ini menjelaskan mengenai saran-saran dalam penelitian dimana saran-saran dalam penelitian mencangkup berbagai hasil penelitian yang memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk memberikan peningkatan terhadap upaya menciptakan kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.