

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi menuntut persaingan yang ketat. Menghadapi hal tersebut perusahaan dihadapkan dengan persaingan yang semakin intens dan menjadikan sebagai tantangan bagi perusahaan untuk bertahan. Akibatnya ada dua kemungkinan yang terjadi, pertama akan banyak sekali perusahaan yang gulung tikar akibat tidak dapat mengikuti perubahan jaman yang telah berkembang secara pesat ini, kedua akan terdapat pula perusahaan yang berhasil atau terus berkembang akibat memanfaatkan perkembangan globalisasi ini. Salah satu faktor yang berpengaruh dari keberhasilan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusiannya, tentu saja faktor SDM akan ikut ambil bagian bagi perkembangan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu faktor dari SDM dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya penting yaitu karyawan untuk mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan karyawan akan berkembang bakat, energi, dan kreativitas untuk dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan di tuntut untuk disiplin dalam bekerja, untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Faktor disiplin para karyawan sangat perlu di perhatikan dalam mengukur peningkatan profitabilitas perusahaan. Disiplin karyawan yang bagus dan meningkat dapat ditunjukkan melalui kinerja dari suatu karyawan dalam hal kerajinan mereka untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan Meningkat. Faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan akan berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya. Setiap perusahaan mengharapkan agar pegawainya dapat berkinerja dengan baik. Mengenai informasi kinerja pegawai dapat diperoleh melalui penilaian kinerja. Melalui hasil evaluasi kinerja karyawan akan dapat diketahui seorang pegawai akan dapat bekerja dengan baik atau tidak dengan melihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja perusahaan dengan kinerja

pegawai. Maka dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja perusahaan. Aspek kinerja karyawan selain faktor kedisiplinan, terdapat juga mengenai faktor motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi adalah terkait dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik terkait dengan pekerjaannya. Motivasi dalam bekerja adalah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan dari karyawan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja terbukti positif akan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kualitas kinerja.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang akan dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pada intinya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan tujuan dan pola sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang telah sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh pegawai tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dia dapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh pegawai tersebut, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang didapatnya. Kepuasan kerja adalah merupakan keadaan emosional yang menyenangkan terkait dengan cara para pekerja menyikapi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan memandang pekerjaannya dan tentang segala sesuatu yang terjadi di lingkungan tempat bekerja.

PT Semen Tonasa berdiri sejak tahun 1960 dan berlokasi di Desa Biringere, Kota Pangkep, Sulawesi Selatan. PT Semen Tonasa bergerak di bidang semen portland. Pada tahun 1968 PT Semen Tonasa mulai menjual semen dalam negeri dan mancanegara. Proses produksi bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang, tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di *packing plant*. Proses Produksi dilakukan secara terus menerus dan dipantau oleh satuan *Quality Control* guna menjamin kualitas produksi. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang perlunya usaha dalam hal Kinerja Karyawan perusahaan, berdasarkan hal ini peneliti

mengamati kejadian yang ada di PT Semen Tonasa, bahwa karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk bertahan bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil observasi awal melalui kegiatan wawancara dengan *Manager Inventory Planning* pada *warehouse* PT Semen Tonasa, telah mendapatkan keterangan terkait menjaga kinerja pegawai. Hasil wawancara dijelaskan bahwa upaya yang dilakukan perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan adalah menciptakan keharmonisan antar karyawan di lingkungan perusahaan, saling menumbuhkan semangat kerja antar sesama pegawai, dan saling memotivasi satu sama lain. Sisi positifnya bagi PT Semen Tonasa tidak memerlukan rekrutmen pegawai baru yang begitu besar. Hal ini dikarenakan biaya dalam merekrut pegawai baru sangatlah tinggi, sehingga mengakibatkan pengeluaran perusahaan membengkak, oleh karena itu upaya dalam meminimalisir hal itu diperlukan faktor Kinerja Karyawan yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka menarik untuk dikaji mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Tonasa pada bagian biro pengelolaan dan penyediaan barang (*warehouse*). Penelitian ini melibatkan karyawan PT Semen Tonasa pada bagian biro pengelolaan dan penyediaan barang (*warehouse*), karena berdasarkan data penilaian kinerja karyawan tahun 2020 bahwa divisi *warehouse* menempati peringkat pertama khususnya dalam hal mobilitas dan kedisiplinan bekerja.

Mobilitas dan kedisiplinan karyawan serta kualifikasi pendidikan karyawan bagian biro pengelolaan dan penyediaan barang (*warehouse*) yang sebagian besar berpendidikan Strata satu, akan sangat mendukung peneliti dalam proses pengambilan data dalam hal mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Tonasa. Diharapkan dengan melibatkan karyawan bagian biro pengelolaan dan penyediaan barang (*warehouse*) sebagai sumber data dalam penelitian ini, akan mampu menggambarkan dan mencerminkan dari keseluruhan karyawan di PT. Semen Tonasa.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka muncul permasalahan pokok yang menjadi bahasan dalam penelitian ini yang dapat di formulasikan ke dalam suatu rumusan masalah, pertama tentang pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa. Kedua mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa. Ketiga mengenai kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa. Keempat secara keseluruhan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa.
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa.
- d. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Tonasa.

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini fokus menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Lokasi penelitian di PT. Semen Tonasa, dengan fokus penelitian melibatkan responden yaitu karyawan pada bagian biro pengelolaan dan penyediaan barang (*warehouse*).
- c. Fokus pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner/ angket yang dibagikan secara langsung kepada responden. Angket tipe pilihan langsung dan sudah ada opsi pilihan jawabannya.