

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

PT. Arina Multikarya adalah perusahaan swasta nasional yang berkecimpung pada sektor rekrutmen sumber daya manusia atau outsourcing, distributor, advertising company sebagai perusahaan outsourcing PT. Arina Multikarya menjadi penghubung antara karyawan dan perusahaan principle atau sebagai pihak ketiga yang merekrut karyawan kemudian ditempatkan ke perusahaan principle yang membutuhkan. PT Arina Multikarya menawarkan jasa tenaga kerja profesional sebagai SPG, *merchandising*, *reception*, administrasi, *office boy*, hingga *security*. Perusahaan ini dapat menjadi rekanan yang handal dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin pesat membuat kebutuhan berbagai perusahaan semakin tinggi agar mampu bersaing dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut direspon oleh PT. Arina Multikarya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja yang berkualitas. Upaya ini memerlukan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan dipengaruhi disiplin. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan

melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik. Konsep dasar dan tujuan disiplin adalah kepatuhan. Disiplin kerja ditegakkan agar pegawai taat pada organisasi atau pimpinan. Karyawan melaksanakan perintah organisasi atau pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan) sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ditetapkan (Haras, Sugiarti, Wahyudi, 2020: 109).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan menjalankan dan melaksanakan tugasnya tanpa adanya rasa keterpaksaan, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan dari karyawan yang sesuai dengan aturan-aturan organisasi baik tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja harus diperhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan menjadi pedoman bagi karyawan, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu

sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Agustini, 2019: 87).

Disiplin merupakan kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Sanksi hukum yang diberikan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang ada akan memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan mewujudkan kepuasan jika semuanya berjalan dengan baik. disiplin kerja yang demikian mempunyai dampak pada kinerja pegawai (Waloyo, 2021: 74).

Persaingan bisnis saat ini menimbulkan tantangan baru dan kesempatan bagi setiap perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi perusahaan yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia strategis. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing pada era globalisasi. Permasalahan yang muncul dalam perkembangan dan persaingan perusahaan berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia yaitu *the right people in the right place at the right* (Setiyadi, 2021:11).

Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan pelayanan perusahaan tetap berkualitas. Upaya yang dilakukan selama ini adalah meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi menjadi variabel penting dan menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Motivasi merupakan fungsi manajemen menggerakkan individu maupun kelompok manusia agar lebih produktif. Motivasi seseorang melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien berasal dari individu itu sendiri maupun pihak di luar dirinya. Motivasi yang berasal dari individu sendiri disebut dengan kebutuhan atau keinginan. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik daripada prestasi karya orang lain (Thoha, 2010 : 140).

Motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan. Latihan keras diperlukan untuk mengasah hati dan pikiran sehingga pada saatnya seseorang mendapatkan motivasinya (Haras, Sugiarti, Wahyudi, 2020: 2020). Motivasi kerja sangat diperlukan karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha

sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Enny, 2019: 17).

Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja.. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan atau pegawai berprestasi sebaik mungkin.

Priansa (2014: 291) menegaskan bahwa kepuasana kerja adalah perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan di tempat kerja. Perasaan ini ditunjukkan dengan suka atau tidak suka dengan pekerjaan. Sikap ini akan tercermin dalam perilaku pegawai atau karyawan dalam bekerja. Gibson (Mardjuni, 2014: 174) menegaskan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan memberikan

kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Mardjuni, 2014: 151).

Penelitian Ilyas dan Primadi (2017) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat, Penelitian Meilany dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru. Penelitian Pangarso dan Susanti (2016) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian Musyawir, Ansyari, dan Parahu (2021) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.”

Penelitian Riski, Hanafi, dan Cahyadi (2018) telah membuktikan ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Wijaya (2028) meneliti :Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.” Hasil penelitian ini juga membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.

Maharani, Supriatin, dan Puspitawati (2023) meneliti *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.

Berdasarkan uraian di atas, penulis selanjutnya meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.”

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.

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

Manfaat penelitian antara lain adalah sebagai berikut :

##### 1. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini menambah khasanah pembahasan manajemen sumber daya manusia khususnya ruang lingkup Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.

##### 2. Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan peningkatan kinerja perusahaan, PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan, khususnya pada peningkatan kinerja karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.