

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Bagi sebuah organisasi maupun instansi, sumber daya manusia disebut sebagai faktor utama sebagai penggerak organisasi. Bagaimanapun tujuan dari sebuah organisasi, organisasi tersebut pastilah terbentuk berdasarkan berbagai visi. Untuk mencapai visi tersebut, dibutuhkan misi dan pelaksanaan misi tersebut dikelola oleh manusia itu sendiri. Jadi, dalam kegiatan organisasi, manusia merupakan faktor sentral penggerak organisasi. Secanggih apapun teknologi yang digunakan, atau seberapa banyaknya dana yang tersedia, apabila tidak ada sumber daya manusia, maka semuanya tidak akan bermakna (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018:15). Artinya, walaupun dalam suatu organisasi terdapat banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, jika manusia tidak ada maka sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut akan sia-sia. Selain itu, manusia merupakan penentu jalannya sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan masing-masing untuk dicapai. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan harus memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya yang tersedia. Sumber daya dalam sebuah instansi atau organisasi sangatlah banyak dan didalamnya terdapat sumber daya manusia yang merupakan sumber daya yang paling utama bagi perusahaan. Dalam menghadapi banyaknya persaingan, tentunya pemanfaatan potensi sumber daya manusia sebaik mungkin dapat dilakukan perusahaan untuk memberikan hasil yang maksimal.

Dengan alasan itu, perusahaan dituntut untuk mampu mencari solusi untuk terus melatih karyawannya agar lebih baik untuk kesuksesan perusahaan atau organisasi.

Hal paling mendasar yang perlu dilakukan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya adalah dengan mengukur terlebih dahulu tingkat kepuasan kerja seorang pekerja. Apabila pekerja tersebut merasa jika pekerjaannya mereka memuaskan, maka produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan pun akan meningkat pula. Kepuasan sendiri ditimbulkan dari rasa puas karyawan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan.

Salah satu hal yang berpengaruh kepada kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Menurut (Alfonsius & Manday, 2018:86), disiplin kerja adalah sebuah sikap karyawan dalam menuruti aturan, norma dan tata tertib yang tertera dalam sebuah perusahaan, baik peraturan tersebut tulisan maupun tidak tertulis. Disiplin yang benar tumbuh dari kesadaran manusia itu sendiri. Disiplin dapat dilatih melalui pendidikan ataupun penerapan kebiasaan yang baik baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan luar. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya biasanya berdisiplin tinggi, sebaliknya jika orang tersebut berdisiplin buruk, ia akan gagal dalam pekerjaannya. Jadi, disiplin kerja karyawan akan memengaruhi kepuasan kerja, dimana jika tingkat disiplin kerja seorang karyawan tinggi maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan dan lawan katanya, apabila disiplin bekerja rendah maka kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan menurun.

Selain disiplin kerja, motivasi juga memengaruhi kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah dorongan maupun suatu alasan yang mendorong karyawan

untuk bekerja. Dengan mengetahui apa motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja, pemimpin perusahaan akan mengenal lebih baik karyawan tersebut. Motivasi dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Memelajari motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk semangat bekerja juga bisa membantu dalam hal pengambilan keputusan. Ketika pemimpin membuat kebijakan atau keputusan dengan didasarkan pada motivasi, maka hasil kerja seorang karyawan pun akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018:129), motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dari dalam diri manusia maupun dari luar diri manusia dalam melakukan sesuatu yang ingin mereka capai.

Memberikan motivasi dan promosi kepada karyawan merupakan cara supaya karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Dengan itu, maka karyawan juga akan merasa nyaman dan betah melakukan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut. (Ratnaningsih, 2017:124) Motivasi kerja didorong oleh kebutuhan karyawan, dalam hal ini kebutuhan yang mendorong motivasi dapat berupa prestasi, penghargaan, dan berafiliasi. Apabila perusahaan dapat memberikan apa yang karyawan butuhkan, maka sebaliknya karyawan juga akan memberikan apa yang perusahaan butuhkan.

Hal yang berpengaruh penting selain disiplin dan motivasi dalam bekerja adalah beban kerja. Beban kerja dikatakan dengan sejumlah pekerjaan atau proses dimana pekerjaan atau proses tersebut harus selesai dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, beban kerja juga merupakan suatu hal yang berada diluar kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu jatuh tempo

yang diberikan perusahaan. Beban kerja merupakan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan yang berarti apabila karyawan memiliki kemampuan kerja yang melebihi tuntutan atau keharusan pekerjaan maka akan memunculkan rasa jenuh, dan apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keharusan yang diberikan oleh perusahaan, perasaan lelah pun akan muncul (Wahyuni & Irfani, 2019:3). Semakin besar tekanan atau beban kerja yang dihadapi seorang karyawan, maka perasaan puas akan pekerjaan seorang karyawan tersebut akan rendah. Sebaliknya kepuasan kerja seorang karyawan akan meningkat jika beban kerja yang dihadapi karyawan rendah.

Kepuasan dapat diartikan sebagai sesuatu yang telah diharapkan, sudah kita terima atau dapatkan. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan dari berbagai macam aspek dan biasanya aspek ini dinilai dari imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa rasa puas bekerja menyangkut psikologis seseorang dalam perusahaan atau organisasi yang berasal dari keadaan atau lingkungan yang dirasakan oleh pekerja itu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasaan yang bermacam-macam tergantung masing-masing individu. Oleh karena itu, kepuasan bekerja merupakan hal yang bersifat individu. Pengetahuan tentang kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan-karyawan yang berprestasi akan terbentuk karena tingkat kepuasan mereka tinggi. (Ardianti et al., 2018:19). Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja biasanya akan bekerja lebih lama di perusahaan tempatnya bekerja. Sebaliknya

jika karyawan tersebut merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka ia biasanya akan menimbulkan beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat bekerja, absen yang meningkat sehingga dapat terjadi kemungkinan untuk mengganggu dan menghambat kegiatan perusahaan.

PT Citrautama Distribusindoraya merupakan perusahaan dagang di Indonesia yang telah berjalan selama 20 tahun sejak tahun 1999 dan beralamat di Jl. Raja Isa Citra Buana Industrial Park III Lot. 19, Berlian, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Citrautama Distribusindoraya berdiri dibawah naungan PT Sayap Mas Utama atau yang lebih dikenal dengan nama Wings Indonesia. Organisasi ini dibentuk pertama kali di Jawa Timur pada tahun 1948 tepatnya di Surabaya, Indonesia. Pada saat ini, Wings telah berkembang menjadi merk yang besar di Indonesia. Barang utama yang dijual perusahaan ini adalah sabun dan deterjen. Seiring dengan waktu, perusahaan ini pun mulai meluas dan menambah usaha ke produk pembersih lainnya. Hingga saat ini, perusahaan Wings memiliki beberapa brand berupa *home care*, *fabric care*, *personal care*, dan *food & beverages*. Adapun visi dari perusahaan ini adalah berusaha untuk dapat memenuhi kepuasan pelanggan dan misinya adalah dengan mengembangkan kualitas produk serta kemudahan produksi, ketepatan waktu dan menjaga kualitas produk agar tetap tinggi. Pada saat ini PT Citrautama Distribusindoraya memiliki 115 karyawan. Berikut ini merupakan data karyawan pada PT Citrautama Distribusindoraya:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Citrautama Distribusindoraya Bersumber pada Bagian Departemen Tahun 2019

No.	Bidang pekerjaan	Jumlah karyawan
1.	Salesman	19
2.	Ekspedisi	4
3.	Admin	6
4.	Supir dan kernet	40
5.	Gudang	46
Total karyawan		115

Sumber : PT Citrautama Distribusindoraya, (2019)

Seiring semakin berkembangnya kawasan Batam terutama dalam persaingan usaha, semakin banyak pula perusahaan yang tertarik dan membuka usaha yang sejenis. Maka untuk menang dalam persaingan itu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan sangatlah dibutuhkan, demikian pula dengan PT Citrautama Distribusindoraya. Untuk menciptakan tenaga kerja yang handal dan berkualitas, diperlukan adanya pengukuran tingkat kepuasan bekerja.

Sama seperti perusahaan pada umumnya, PT Citrautama Distribusindoraya juga tidak terlepas dari masalah. Kepuasan kerja pada PT Citrautama Distribusindoraya saat ini masih dapat dikatakan rendah, seperti yang ditemukan dalam disiplin kerja. Dalam hal disiplin kerja pada PT Citrautama Distribusindoraya bisa dikatakan rendah. Banyaknya karyawan yang melanggar aturan waktu masuk kerja yang telah ditentukan merupakan cerminan bahwa karyawan kurang disiplin. Waktu masuk kerja pada PT Citrautama Distribusindoraya yaitu pukul 07.30 WIB tetapi masih banyak karyawan yang datang melebihi waktu yang telah ditentukan. Sementara saat ini teguran untuk

karyawan yang tidak disiplin masih belum ada sehingga menyebabkan banyak karyawan masuk melebihi batas waktu yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, seragam yang berbeda juga sering terlihat di perusahaan ini. Sementara aturan yang berlaku di perusahaan ini dalam hal pakaian adalah memakai pakaian sesuai jadwal yang sudah ditentukan.

Contoh lain dari kurangnya disiplin kerja yaitu disiplin hari kerja. Faktanya, tingkat kehadiran karyawan semakin menurun dalam 6 bulan terakhir. Adapun data absensi karyawan di PT Citrautama Distribusindoraya yaitu :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Citrautama Distribusindoraya Batam

Tahun 2019

Data Absensi Karyawan PT CUD			
BULAN	JUMLAH KARYAWAN	MANGKIR/TANPA KETERANGAN	PERSENTASE
Januari	110	11	10%
Februari	110	6	5,4%
Maret	112	5	4,5%
April	112	46	41%
Mei	114	56	49%
Juni	115	179	156%

Sumber : PT Citrautama Distribusindoraya Batam (2019)

Berdasarkan data dari tabel 1.2 dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang mangkir atau bolos kerja semakin meningkat. Peningkatan yang pesat terjadi pada bulan April dan Mei dimana dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bolos bekerja hampir mencapai 50%. Penurunan kehadiran drastis terjadi pada bulan Juni dimana jumlah karyawan yang bolos bekerja mencapai 156%. Jumlah mangkir lebih besar daripada jumlah karyawan yang artinya dalam 1 bulan, terdapat karyawan yang setidaknya bolos 2 hari kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga kurang diperhatikan pada PT Citrautama Distribusindoraya dalam upaya mendorong karyawan agar menjadi lebih baik dalam bekerja. Didalam organisasi, pemberian motivasi untuk karyawan sangat dibutuhkan untuk mendorong karyawan agar bekerja semaksimal mungkin. Motivasi dapat berupa hadiah ataupun penghargaan nama dan yang lainnya. Pada PT Citrautama Distribusindoraya motivasi berupa hadiah jarang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang mencapai kinerja terbaik. Selanjutnya kebutuhan karyawan untuk berafiliasi atau berhubungan baik dengan sesama karyawan yang lain juga harus diperhatikan. Di salah satu bidang pekerjaan dimana pada bidang tersebut mendapat tekanan yang lebih tinggi, hubungan pimpinan dan karyawannya kurang terjalin dengan harmonis. Hal ini disebabkan karena atasan terlalu berorientasi pada target yang diberikan sehingga kurang memerhatikan hubungan yang mereka jalin dengan bawahannya.

Selain motivasi kerja, hal yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kepuasan bekerja karyawan adalah beban kerja. Target yang diberikan terutama dibidang pemasaran selalu naik turun. Perekonomian Batam yang pada saat ini semakin menurun tentu berpengaruh terhadap pencapaian salesman.

Tabel 1.3 Target Bulanan Salesman PT Citrautama Distribusindoraya Batam Tahun 2019

Bulan	Target Batam	Pencapaian	Persen
Januari	26.595.268.019	27.520.551.009	103%
Februari	20.908.543.324	19.144.463.839	92%
Maret	28.092.109.213	27.562.335.750	98%
April	27.295.530.608	27.751.809.336	102%
Mei	30.210.914.119	31.296.726.871	104%
Juni	21.656.397.201	20.343.708.139	94%

Sumber : PT Citrautama Distribusindoraya Batam (2019)

Dari tabel 1.3, dapat dilihat bahwa terdapat bulan dimana target yang diberikan tidak bisa dikejar dengan maksimal. Untuk mencapai target penjualan pun dapat dikatakan sulit. Karena jikalau bisa melebihi target, hanya sanggup melebihi maksimal 4% dari target. Target pekerjaan yang selalu meningkat menyebabkan beberapa karyawan harus bekerja diluar jam kerja yang seharusnya. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja supir maupun dibidang sales. Beberapa karyawan seringkali pulang ke kantor pada pukul 18.00 WIB. Bahkan ada yang pulang pada pukul 19.00 WIB. Penggunaan jam kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja normal ini dapat terjadi karena karyawan harus mengejar *deadline* yang diberikan kepada mereka. Hal ini juga yang menyebabkan karyawan merasa berat oleh target yang diterimanya karena kemampuan yang mereka punya untuk mengerjakan tugas mereka tidak sepadan dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk membahas lebih dalam mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT CITRAUTAMA DISTRIBUSINDORAYA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis menemukan beberapa masalah diantaranya :

1. Kurangnya disiplin kerja dari karyawan PT Citrautama Distribusindoraya yang dapat dilihat dari keterlambatan, pakaian dan tingginya tingkat karyawan yang mangkir kerja.

2. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan PT Citrautama Distribusindoraya dikarenakan tidak adanya penghargaan atau hadiah untuk karyawan dengan pencapaian terbaik.
3. Beban kerja tinggi karena target kerja yang tinggi sehingga menyebabkan karyawan seringkali pulang kerja melewati jam normal kerja

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menemukan beberapa pembatasan masalah, dengan maksud agar peneliti lebih fokus. Maka batasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen pada penelitian ini ialah disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja.
2. Variabel dependen pada penelitian ini ialah kepuasan kerja pada PT Citrautama Distribusindoraya.
3. Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT Citrautama Distribusindoraya.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citrautama Distribusindoraya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citrautama Distribusindoraya ?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citrautama Distribusindoraya ?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Citrautama Distribusindoraya ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citrautama Distribusindoraya.
2. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citrautama Distribusindoraya.
3. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citrautama Distribusindoraya.
4. Untuk mencari tahu bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Citrautama Distribusindoraya.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis teliti, penulis berharap penelitian ini bermanfaat untuk :

1.6.1 Manfaat teoritis

Ada manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu agar dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia khususnya dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, ada beberapa manfaat yang penulis harapkan diantaranya :

1. Bagi PT Citrautama Distribusindoraya

Diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dalam upaya untuk menyusun kebijakan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu dan juga pengetahuan peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan pengetahuan serta wawasan dan masukan khususnya fakultas ekonomi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi masukan agar dapat dipergunakan bagi pihak yang berkepentingan serta sebagai sumber referensi maupun bahan teori bagi yang ingin melakukan penelitian dikemudian hari.