

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan didalam suatu perusahaan karena merupakan penentu dalam pencapai sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang telah terlatih dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan yang ingin mencapai keberhasilan tentunya harus meningkatkan kinerja dari karyawannya agar pencapaian tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja yang baik dan benar adalah kinerja yang memperoleh hasil kerja sesuai dengan standar atau ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan dicapai oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dibutuhkan kedisiplinan, motivasi dan kepuasan kerja (Hairunnisa & Ali, 2022). Disiplin merupakan ketaatan dalam mematuhi setiap peraturan dan menjalankan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab, baik dari setiap pekerjaan yang dikerjakan dengan tepat waktu maupun dari tingkat kehadiran yang dipatuhi sesuai standar yang telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang dijalankan oleh karyawan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan tidak akan

mengabaikan dan meninggalkan pekerjaannya tanpa izin melainkan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, serta karyawan akan datang dan hadir dalam perusahaan dan keluar atau pulang dari perusahaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan tidak terkendala karena keterlambatan. Selain dari disiplin adapun motivasi yang merupakan penggerak atau dorongan yang menciptakan semangat kerja karyawan agar setiap pekerjaan yang dihasilkan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dan berkualitas. Setiap karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap dan perilaku yang semangat dan teratur dalam melakukan pekerjaannya serta akan bersungguh-sungguh, ikhlas dan memiliki rasa senang dalam bekerja. Selain disiplin dan motivasi, kepuasan kerja juga perlu di perhatikan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari kesenangan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dapat muncul dikarenakan adanya beberapa imbalan dan situasi lingkungan pekerjaan yang sesuai harapan dalam perusahaan. Kepuasan kerja akan sangat memengaruhi kinerja karyawan karena semakin puas karyawan dalam bekerja maka tingkat pencapaian pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik dan sesuai standar perusahaan.

PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (PGN) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang transmisi dan distribusi gas bumi. PGN memiliki beberapa pembagian area unit bisnis dan anak perusahaan. Pembagian dari beberapa unit area bisnis tersebut salah satunya terletak di wilayah Batam. Saat ini kedisiplinan menjadi salah satu permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini, munculnya ketidakpatuhanan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan,

adanya beberapa karyawan yang tingkat kehadirannya mulai menurun, karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang meminta izin kerja. Dalam hal ini kinerja dari karyawan tentunya akan mengalami penurunan. Untuk itu diperlukan penerapan kedisiplinan dalam bekerja agar mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berikut data kehadiran karyawan pada perusahaan yang kedisiplinannya mulai menurun dan tidak sesuai pada jam masuk kerja.

Tabel 1.1 Data Absensi PT Perusahaan Gas Negara, Tbk

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan	
		IZIN	TERLAMBAT
Mar 2021	146	2	12
Apr 2021	146	3	0
May 2021	146	1	8
Jun 2021	146	0	0
Jul 2021	146	2	11
Aug 2021	146	0	8
Sep 2021	146	1	7
Oct 2021	146	0	0
Nov 2021	146	3	19
Dec 2021	146	0	15
Jan 2022	146	1	0
Feb 2022	146	1	19

Sumber: PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (2022)

Selain dari kedisiplinan, motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Motivasi merupakan dorongan untuk mencapai kinerja yang baik dari karyawan (Endra, 2022). Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan (Hasyim et al., 2020). Untuk itu diperlukan motivasi karyawan secara langsung karena berdampak pada kinerja yang semakin meningkat. Motivasi dilakukan salah

satunya melalui pujian atau pengakuan yang disampaikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Pengakuan dan pujian ini akan lebih baik jika disampaikan didepan umum pada saat meeting dilaksanakan. Perusahaan ini melakukan meeting dua kali seminggu dan dalam pertemuan meeting yang dilaksanakan pembahasan dilakukan hanya mengenai masalah visi-misi perusahaan dan kepentingan perusahaan lainnya, pengakuan dan pujian kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik masih kurang mendapat perhatian dan pujian dari atasan pada saat meeting dilaksanakan. Motivasi karyawan dapat menjadi berkurang dan ini akan memengaruhi kinerja dari karyawan.

Tabel 1.2 Data Schedule Meeting PT Perusahaan Gas Negara, Tbk

KETERANGAN			
MINGGU	MASUK	PULANG	SCHEDULE
Senin	08.00	16.00	-
Selasa	07.30	16.00	Meeting pagi
Rabu	08.00	16.00	-
Kamis	07.30	16.00	Meeting pagi
Jumat	08.00	16.00	-
Sabtu	-	-	Libur
Minggu	-	-	Libur

Sumber: PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (2022)

Kepuasan kerja adalah terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dari pekerja yang melakukan pekerjaan (Partika *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah rasa senang dan tidak senang dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak pada hasil kinerja karyawan (Sudiyanto, 2020). Dilihat dari hasil keseluruhan kinerja karyawan pada tabel dibawah, kepuasan kerja karyawan masih belum tercapai dimana hasil kerja yang dikerjakan masih belum stabil dan mengalami hasil kinerja yang naik turun setiap bulannya.

Tabel 1.3 Data Penjualan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk

BULAN	JUMLAH PENJUALAN (City Gas, KL, Korporat)
Mar 2021	73,73
Apr 2021	68,64
May 2021	62,39
Jun 2021	69,35
Jul 2021	74,43
Aug 2021	72,11
Sep 2021	77,79
Oct 2021	77,19
Nov 2021	78,87
Dec 2021	77,43
Jan 2022	80,75
Feb 2022	77,22

Sumber: PT Perusahaan Gas Negara, Tbk (2022)

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan sebelumnya telah diteliti oleh peneliti-peneliti terdahulu. Peneliti kembali tertarik meneliti variabel-variabel ini dikarenakan disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja berdampak dan berpengaruh pada kinerja karyawan (Hairunnisa & Ali, 2022). Penelitian ini masih relevan untuk diteliti karena dalam sebuah perusahaan memerhatikan kinerja dari karyawannya sangatlah diperlukan (Barsah, 2019). Berdasarkan fenomena masalah yang ada pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel pada kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk. Melalui penelitian ini, perusahaan mendapatkan informasi yang berharga khususnya PT Perusahaan Gas Negara, Tbk dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja,**

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidaksiplinan dapat memengaruhi kinerja karyawan
2. Motivasi yang kurang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
3. Kurangnya kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi luasnya pembahasan dalam penulisan ini, penulis membuat batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Fokus pada variabel yang akan diteliti yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Karyawan PT Perusahaan Gas Negara, Tbk merupakan Objek penelitian.
3. Lokasi objek penelitian adalah di kawasan industri Batam Center, Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yang akan menjadi pokok pembahasan yaitu:

1. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?

3. Apakah kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk?

1.5.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara, Tbk.

1.6.Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi penambah ilmu dan wawasan khususnya pada disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan khususnya PT Perusahaan Gas Negara, Tbk dalam

mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penulis harapkan penelitian ini dapat memberikan referensi dan tambahan ilmu untuk penelitian berikutnya serta untuk menjadi acuan judul kepada peneliti berikutnya yang tertarik dengan judul tersebut.

3. Bagi Peneliti

Wawasan dan pengetahuan menjadi lebih bertambah dari yang sebelumnya dipelajari dari bangku perkuliahan khususnya dalam pengetahuan mengenai disiplin, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.