

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era saat ini sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting atau bisa dibilang inti pada sebuah perusahaan besar di berbagai sektor bidang maka dari itu kepuasan kerja karyawan sangat harus di berdayakan oleh pihak perusahaan, karena itu sumber daya manusia bisa di bilang sebagai penggerak suatu perusahaan, aset perusahaan yang bisa di kembangkan oleh perusahaan menurut (Ansory, 2018:59), sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan maka dari itu kepuasan kerja adalah salah satu aspek terpenting dalam adanya sumber daya manusia di perusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari pendapat karyawan mengenai senang atau tidaknya suatu pekerjaannya, perilaku karyawan serta lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berdampak pada kesetiaan karyawan karena merupakan bentuk pandangan perasaan mereka terhadap perusahaannya (Handoko, 2015: 193).

Sementara itu kepuasan kerja adalah perilaku karyawan terhadap aspek-aspek yang terhubung oleh pekerjaan, karyawan, penghasilan yang diterima dan berbagai faktor fisik dan psikologi (Edy Sutrisno, 2019:74). Kepuasan kerja bisa juga diartikan sebagai perasaan senang atau tidaknya pada pekerjaan yang saat ini dikerjakannya (Fattah 2017:68) sementara (Handoko, 2015:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

bagaimana keadaan emosional akan perasaan yang menyenangkan atau tidaknya bagi karyawan tersebut atas pekerjaannya, didukung juga (Robbin dan judge, 2015:139) menyatakan bahwa itu adalah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, jika merasakan kepuasan akan pekerjaannya, maka akan ada energi positif dalam ia melakukan pekerjaannya begitupun sebaliknya jika ia merasa tidak puas maka respon negatif akan ada di setiap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu motivasi kerja, motivasi kerja ialah sebuah langkah yang dilakukan untuk memberikan pengaruh pada sasaran seseorang yang telah mengetahui kebutuhan dan keinginan yang ia butuhkan (Wahjono *et al* ,2020:69). Juga (Sedarmayanti, 2016:257) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah target yang digunakan untuk memengaruhi kesuksesan and efisiensi pada seseorang juga didukung oleh (Sutrisno, 2016:146) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah cara yang digunakan untuk mendukung karyawan, karena dengan adanya dukungan karyawan akan lebih semangat dan mempunyai dorongan untuk memajukan perusahaan, berdasarkan pernyataan di atas bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menyelesaikan kewajiban dan meningkatkan kemampuannya, yang tidak hanya berdampak pada diri sendiri juga pada keuntungan dan kesuksesan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja, (Sutrisno, 2016:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan

dan kesediaan karyawan untuk mengikuti, mentaati dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ada dalam suatu perusahaan, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka tujuan dan pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan akan tercapai dengan cepat. Kedisiplinan merupakan suatu indikasi baik dalam suatu perusahaan dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan suatu perusahaan maka semakin banyak pula prestasi yang bisa di capai oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan karyawan, efikasi diri adalah salah satu faktor penting dalam pengaruh kepuasan karyawan, semakin tingginya tingkat efikasi diri karyawan maka semakin terikat pula karyawan dengan pekerjaannya di suatu perusahaan, efikasi diri adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana beberapa karyawan percaya dimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka akan mereka upayakan untuk mencapai tujuan perusahaan Wijayanti dalam ismail setya bintang (2022:2). Efikasi diri juga dapat disimpulkan sebagai keyakinan individu atas kemampuannya dalam memobilisasi kognitif, motivasi dan sumber daya yang dibutuhkan dalam situasi tertentu menurut Lau dalam Ismail Setya Bintang (2022:2). Efikasi diri (*Self efficacy*) dapat digunakan sebagai evaluasi diri atas kemampuan dan kompetensi dirinya dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, mengatasi permasalahan.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel responden pada PT Sukun Wartono Indonesia dengan jumlah responden sekitar 133 orang,

sementara PT Sukun sendiri adalah sebuah perusahaan bergerak pada bidang industry rokok dengan wilayah pemasaran yaitu Jawa-Bali, Sumatera, Kalimantan dan Timor Leste, Menurut sejarahnya PT Sukun Wartono berdiri berawal dengan adanya rokok klobot yang merupakan salah satu jenis rokok khas Indonesia yang terbuat dari kulit jagung sebagai pembungkus tembakau, Pabrik rokok sukun kini telah bertahan dengan identitas dan kekuatannya dan berakar pada tradisi. Hal ini bisa dilihat dari jenis roko yang diproduksi di PT Sukun Wartono Indonesia dan layaknya sebuah perjalanan rokok di indonesia. Di dalamnya kita masih bisa mendapat roko tradisional seperti klobot, kretek, filter, hingga mild yang digemari generasi muda.

Dan dalam hal motivasi kerja pada PT sukun Wartono Indonesia bisa terlihat dengan adanya tingkat Tunjangan hari raya (THR), kendaraan penjemput dan juga bonus rekreasi pada PT Sukun Wartono Indonesia dalam 3 tahun terakhir sesuai dengan tabel yang ada sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan THR dan Fasilitas pada PT Sukun Wartono Indonesia**

Tahun	THR	Kendaraan penjemput	Rekreasi
2021	100% Gaji	Ada	Ada
2022	100% Gaji	Ada	Tidak ada
2023	100% Gaji	Ada	Tidak ada

Sumber : PT. Sukun Wartono Indonesia 2023.

Dari data pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa Tunjangan hari raya pada PT Sukun wartono Indonesia dibayarkan secara 100% dari gaji

UMR (Upah Minimum Regional) dan juga adanya fasilitas kendaraan dari PT Sukun Wartono Indonesia itu sendiri pada Sukun PT Sukun Wartono Indonesia tapi dalam tambahan bonus seperti rekreasi dalam PT Sukun Wartono Indonesia dalam 2 tahun terakhir tidak ada sehingga menimbulkan adanya motivasi kerja yang kurang maksimal di PT Sukun Wartono Indonesia.

Sementara dalam variabel motivasi kerja salah satu faktor penting seperti THR dalam setiap tahunnya terpenuhi dan juga adanya kendaraan penjemput tapi dengan tidak adanya bonus rekreasi akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan motivasi kerja dalam PT Sukun Wartono Indonesia.

Variabel efikasi kerja yang ada pada skripsi ini juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja, karena semakin tingginya tingkat efikasi kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya, karena jika semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka kerjasama akan bisa terjalin dengan mudah. Terlihat dari tabel 1.2 dibawah ini adanya beberapa karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah dalam presurvey yang telah dilakukan dan tersedia dalam tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**

**Prasurvey Efikasi Diri Pada karyawan di PT Sukun Wartono Indonesia**

No	Pertanyaan	Kurang baik	Baik
1	Kemampuan menghadapi semua permasalahan	3	17
2	Kemampuan menemukan solusi atas permasalahan	2	18
3	Mempunyai kekuatan melaksanakan pekerjaan	2	18

Sumber : PT Sukun Wartono Indonesia 2023.

Dapat terlihat dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa adanya beberapa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah pada saat melaksanakan suatu pekerjaan pada PT Sukun Wartono Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pada PT Sukun Wartono Indonesia masih ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah pada bagian produksi.

Begitu juga dengan tingkat absensi yang tinggi dalam beberapa tahun terakhir mulai dari tahun 2020 menunjukkan presentase sebesar 1,17% ditahun selanjutnya tahun 2021 menunjukkan presentase 1,10% kemudian pada tahun 2022 menunjukkan presentase 1,16% yang akan mempengaruhi disiplin kerja pada PT Sukun Wartono Indonesia, untuk perbandingan tingkat absensi pada PT Sukun Wartono Indonesia dapat dilihat dalam table sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT. Sukun Sukun Wartono Indonesia Periode**  
**Tahun 2020-2023**

No	Tahun	Persentase Absensi (%)
1	2020	1,17
2	2021	1,10
3	2022	1,16

Sumber : PT. Sukun Wartono Indonesia , 2023.

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat dilihat kesimpulan bahwa adanya peningkatan dalam 1 tahun terakhir dengan ini menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan kerja pada PT Sukun Wartono Indonesia meskipun sebelumnya terlihat adanya penurunan tingkat absensi tapi tidak menutup fakta bahwa selama tahun 2022 mengalami peningkatan absensi dari tahun 2021 sehingga disiplin kerja pada PT Sukun Wartono Indonesia memiliki indikasi pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Sukun Wartono Indonesia, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Dengan tingkat absensi pada tahun 2020-2023 memiliki kecenderungan dengan berbagai sebab, dapat disimpulkan selama 3 tahun itu 3 karakteristik absensi yang ada pada PT Sukun Wartono Indonesia yang ada pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Karakteristik Absensi Tahun 2021-2022 pada PT Sukun Warton**  
**Indonesia**

No	Tahun	Prosentase Absensi (%)		
		2020	2021	2022
1	Sakit tanpa keterangan	0,33	0,34	0,36
2	Sakit keterangan dokter	0,49	0,45	0,47
3	Bolos kerja	0,35	0,31	0,33
	Total	1,17	1,10	1,16

Sumber : PT Sukun Warton Indonesia 2023

Dapat dilihat dari karakteristik absensi pada PT Sukun Warton Indonesia bagian produksi dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan pada tahun 2021 dan pada tahun 2022 peningkatan absensi pada tahun 2022 dikhususkan pada bolos kerja yang meskipun di tahun sebelumnya mengalami penurunan tapi di tahun selanjutnya mengalami peningkatan sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sukun Warton Indonesia.

*Research gap* dari penelitian tentang motivasi berdampak pada kepuasan karyawan terdiri dari penelitian oleh Ni Putu Indah Ade Ardianti, Nengah Landra, Ni Made Dwi (2019) dikemukakan dalam penelitiannya motivasi kerja sangat berdampak positif dalam kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang meningkat juga akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi juga pada karyawan. Sementara itu ditemukan hal berbeda dalam penelitian Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kepuasan

kerja, hal ini menunjukkan bahwa menurunnya motivasi kerja berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Sementara itu *research gap* tentang efikasi diri berdampak pada kepuasan karyawan terdiri dari penelitian Rachmawati, et.al., (2021) menyatakan bahwa efikasi diri memberikan dampak positif dan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin meningkatnya efikasi diri maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sementara itu ditemukan hal berbeda dalam penelitian Kencana & Santosa (2020) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa menurunnya efikasi diri berdampak pada kenaikannya kepuasan kerja pada karyawan.

Sementara itu *research gap* tentang disiplin kerja berdampak pada kepuasan karyawan terdiri dari penelitian Arfian Alwi dan Indra Suhendra (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin meningkatnya disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sementara itu ditemukan hal berbeda dalam penelitian Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa menurunnya disiplin kerja berdampak pada kenaikan kepuasan kerja pada karyawan.

## 1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut ini:

- A. Variabel independen :Motivasi kerja, efikasi diri, disiplin kerja.  
Variabel dependen : Kepuasan kerja.
- B. Obyek penelitian PT. Sukun Wartono Indonesia bagian produksi.
- C. Subyek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Sukun Wartono Indonesia.
- D. Waktu penelitian ini adalah 2 bulan sejak proposal disetujui.

### **1.3 Perumusan Masalah**

1. Permasalahan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT Sukun Waratono Indonesia Dalam tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tunjangan hari raya (THR) terbayarkan secara merata 100% dan mobil penjemput ada untuk setiap tahun, tapi untuk data rekreasi setiap tahun dalam PT Sukun Wartono Indonesia cuma ada pada tahun 2021 saja dan untuk 2 tahun setelahnya tidak ada rekreasi yang dilakukan oleh PT Sukun Wartono Indonesia dengan begitu memberikan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Permasalahan terkait efikasi terhadap kepuasan kerja bisa dilihat di di tabel 1.2 terlihat tingkat efikasi diri yang tinggi dalam setiap permasalahan di PT Sukun Wartono Indonesia efikasi diri sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Sukun Wartono Indonesia. Meskipun memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi tapi dalam tabel 1.2 beberapa karyawan masih belum memiliki tingkat

efikasi diri yang maksimal dengan begitu efikasi diri tidak dalam kondisi yang maksimal.

3. Permasalahan terkait Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja bisa dilihat berdasarkan table 1.3 tentang absensi PT Sukun Kudus dimana pada tahun 2021 mengalami penurunan dari tahun 2020 tapi pada tahun 2023 data absensi mengalami kenaikan Kembali, dengan demikian mungkin adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan di PT Sukun wartono Indonesia sementara di tabel 1.4 terlihat masih adanya absensi bolos kerja di tahun 2022 meskipun sudah mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, sehingga mungkin adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT Sukun wartono Indonesia.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan pada karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia?
- b. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia.
- b. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia.
- c. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan bagian produksi di PT Sukun Wartono Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.1.1 Manfaat teoritis**

- a. Dapat digunakan sebagai sarana informasi akan motivasi kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kedepannya.
- b. Penelitian ini dapat di gunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

### **1.1.2 Manfaat praktis**

- a. Bagi akademis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi akan penelitian, baik sebagai

bahan maupun pengembangan dalam penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan akan pengambilan keputusan pada permasalahan motivasi kerja, efikasi diri, dan disiplin Kerja serta diharapkan dapat memberikan penyelesaian akan permasalahan kedepannya.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi, wawasan dan gambaran serta kajian baru akan penelitian selanjutnya dan memberikan tambahan wawasan informasi akan adanya dampak motivasi kerja, efikasi diri, dan disiplin kerja pada kepuasan kerja di suatu perusahaan.