

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atau jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan di setiap liniya (Affandi *et al.*, 2021).

Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan bisnis di era globalisasi yang semakin ketat saat ini. Sumber daya manusia di Indonesia sangatlah banyak, apabila dapat digunakan secara efisien dan efektif maka akan bermanfaat untuk perusahaan. Indonesia termasuk negara yang memiliki kepuasan kerja tertinggi kedua di dunia, tingkat pertumbuhannya memiliki peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi

global. *Pricewaterhouse Coopers (PwC)* terus melihat kondisi ekonomi, lingkungan, dan tekanan social dalam menghadapi tantangan yang kompleks tersebut (CNBC Indonesia, 2023).

Fenomena yang terjadi saat ini yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan cukuplah banyak di Indonesia. Badan Pusat Statistik (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja di Indonesia mengalami kenaikan dari setiap tahun seperti yang di sajikan dalam Gambar 1



Sumber: Badan Pusat Statistik (2023).

Gambar 1.1
Tingkat Kepuasan Kerja Di Indonesia Tahun 2020-2023

Dapat dilihat dari gambar 1.1 di atas, tingkat kepuasan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, tingkat kepuasan kerja sebesar 58%, kemudian meningkat menjadi 59% pada tahun 2021, 61% pada tahun 2022, dan 63% pada tahun 2023. Meskipun tingkat kepuasan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, masih ada beberapa

masalah yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja di Indonesia. Kesenjangan upah yang masih tinggi, penilaian kerja yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang masih kurang kondusif, kesempatan promosi yang masih terbatas, dan beban kerja (Badan Pusat Statistik, 2023).

PT. Tarindo Kuningan Juwana merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi keran air dari bahan mentah menjadi barang jadi dan dijual, berlokasi di Juwana Pati, Jawa Tengah di mana PT. Tarindo sudah memiliki 4 bagian pekerjaan, pertama merupakan bagian administrasi, keuangan, pengepakan barang yang mau di kirim ke penyuplai, dan kantor pemimpin. Bagian kedua merupakan pembuatan ring, dan bagian ketiga pembuatan kerangka pipa kran air, pengumpulan ring kuningan, pengikisan gotri, dan pemasangan semua kerangka, dan yang terakhir bagian keempat merupakan baru di mana terdapat mesin daur ulang untuk mendaur ulang kerangka pipa yang rusak dari bagian produksi. Dengan jumlah karyawan 237 karyawan.

Terdapat pula fenomena yang terjadi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana mengenai ketaatan dan kedisiplinan karyawanam pada PT. Tarindo Juwana di antaranya terdapat keterlambatan karyawan, tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan, pulang kerja sebelum waktunya pada waktu istirahat langsung pulang dan tidak kembali bekerja lagi, dan ketelitian dalam pekerjaan hal itu di informasikan oleh karyawan bagian kantor selaku penanggung jawab absensi dan pemantauan kerja karyawan bagian produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Per Januari - Desember Tahun 2023

Bulan	Kriteria Pelanggaran				Jumlah Karyawan
	Tidak Masuk Bekerja Tanpa Keterangan	Pulang Kerja Sebelum Waktunya	Terlambat Datang Bekerja	Bekerja Setengah Hari Tanpa Izin	
Januari	3	7	5	4	237
Februari	5	6	9	6	237
Maret	6	2	3	2	237
April	2	3	2	3	237
Mei	5	6	8	2	237
Juni	3	4	4	6	237
Juli	4	9	7	5	237
Agustus	3	5	5	3	237
September	8	7	9	8	237
Oktober	4	3	7	4	237
November	6	5	5	5	237
Desember	5	3	8	3	237

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana 2023

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas tersebut kondisi penilaian kinerja pada para karyawan menunjukkan bahwa belum tercapainya standar perusahaan. Terlihat dari tingkat pelanggaran yang ada di PT. Tarindo Kuningan Juwana tercatat masih sangat tinggi terutama pada keterlambatan karyawan dan pulang kerja sebelum waktunya, banyak juga karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan dan bekerja setengah hari tanpa izin.

Oleh karena itu adapun permasalahan di mana dalam catatan tingkat absensi yang fluktuatif setiap bulannya. Artinya banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja dan sering pulang lebih dulu sebelum waktunya pulang. Hal tersebut mengakibatkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dan juga mengakibatkan jumlah produksi setiap tahunnya belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan, dibuktikan dengan data realisasi produksi PT Tarindo Kuningan Juwana.

Tabel 1.2
Data Realisasi Produksi Tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi Produksi
2020	60.500 kran/pcs	60.000 kran/pcs
2021	60.500 kran/pcs	59.500 kran/pcs
2022	60.500 kran/pcs	60.100 kran/pcs
2023	60.500 kran/pcs	60.000 kran/pcs

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dinyatakan bahwa beban kerja akan meningkat apabila perusahaan menekan karyawan untuk mencapai target, karena dari 4 tahun sebelumnya realisasi masih rendah dari target yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan beban kerja yang diterima oleh karyawan akan semakin meningkat. Adapun jadwal jam kerja karyawan yang harus ditaati oleh semua karyawan di perusahaan.

Tabel 1.3
Jadwal Jam Kerja Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana

Hari	Waktu	Istirahat
Senin-sabtu	07.00 WIB-16.00 WIB	11.30 WIB-12.30 WIB

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana 2023

Terdapat jadwal jam kerja karyawan pada tabel 1.3 di atas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan bekerja setiap harinya masuk mulai jam 07.00 – 11.30 WIB, istirahat jam 11.00 – 12.30 WIB, selanjutnya selesai bekerja di jam 16.00 WIB. Masih ada beberapa karyawan yang kembali setelah istirahat melebihi dari jam yang sudah ditentukan yaitu jam 12.30 WIB, maka karyawan

tidak bisa masuk karena setelah jam 12.30 WIB pintu pagar sudah ditutup oleh satpam.

Terdapat pula permasalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan, salah satunya yaitu kurangnya komunikasi yang terjadi pada karyawan saat melakukan pekerjaan secara kelompok, karena di dalam melakukan pekerjaan secara kelompok terdapat target yang harus dicapai oleh kelompok kerja, karena hal tersebut karyawan yang berada dalam kelompok tersebut menjadi tidak kompak, dapat dijelaskan bahwa hasil dari pekerjaan perkelompok itu bisa mempengaruhi pendapatan di setiap individu dan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Jika dalam diri karyawan sudah terpenuhi semua maka yang menurutnya sudah pas dan memuaskan maka akan menimbulkan kinerja yang baik dan meningkatkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Dewi & David (2023) kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Adapun beberapa pemicu pendorong sumber daya manusia meliputi kedisiplinan dimana kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Affandi *et al.*, 2021).

Komunikasi menjadi salah satu hal yang paling penting di dalam suatu organisasi, perusahaan perlu mengembangkan efektifitas dan efisiensi komunikasi, karena potensi hambatan komunikasi yang sehat dalam organisasi di sebuah perusahaan sangatlah banyak, dan kerentanan terkait kendala tersebut. Komunikasi merupakan alat untuk memindahkan informasi dari orang yang mengirim pesan ke penerima pesan agar terjadi interaksi antara satu sama lain agar tersampaikan apa yang ingin disampaikan oleh pengirim pesan ke penerima pesan (Maulana & Sudarwanto 2022). Selain komunikasi ada faktor penilaian kinerja karyawan dengan hasil komunikasi yang sudah dilakukan di lingkup perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan penilaian hasil pekerjaan karyawan yang dilakukan oleh pihak pimpinan sebuah perusahaan secara berkala berdasarkan pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap karyawannya (Maulana & Sudarwanto 2022). Selain penilaian kinerja terdapat pula beban kerja atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan di dalam perusahaan. Menurut Siregar & Linda (2022) beban kerja merupakan himpunan ataupun beberapa aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu bagian organisasi ataupun pemegang kedudukan dalam jangka waktu khusus.

Research gap dari variabel disiplin kerja dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yumhi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh

Sekartini (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin meningkat disiplin kerja di masing-masing bidang maka tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kemudian mengenai variabel komunikasi dapat dilihat penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Sudarwanto (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Linda (2022) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya variabel penilaian kinerja tampak dari penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Sudarwanto (2022) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Sholihin (2020) menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian variabel beban kerja dapat dilihat penelitian yang dilakukan oleh Lumunon *et al* (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar & Linda (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibuat guna membatasi peneliti agar tidak keluar dari tema utama penelitian yang meliputi:

- a. Objek penelitian yaitu di PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- b. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- c. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - 1) Variabel independen adalah disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja
 - 2) Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan
- d. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan sejak bulan Maret 2024.

1.3 Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul pada PT. Tarindo Kuningan Juwana antara lain:

- a. Tingkat kedisiplinan diri karyawan kurang, keterlambatan karyawan sering terjadi saat jam masuk kerja, dimana jam masuk kerja di mulai dari jam 07.00, akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan (tabel 3).
- b. Di dalam data absensi terdapat banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja, bekerja tidak sesuai dengan waktu dimana pagi masuk kerja dan pada

waktu jam istirahat selesai istirahat tidak kembali bekerja yang disebut bekerja setengah hari (tabel 1).

- c. Ada juga permasalahan pada karyawan saat melakukan pekerjaan, salah satunya yaitu kurangnya komunikasi yang terjadi pada karyawan saat melakukan pekerjaan secara kelompok, karena di dalam melakukan pekerjaan secara kelompok terdapat target yang harus dicapai oleh kelompok kerja, karena hal tersebut karyawan yang berada dalam kelompok tersebut menjadi tidak kompak, dapat dijelaskan bahwa hasil dari pekerjaan perkelompok itu bisa mempengaruhi pendapatan di setiap individu.
- d. Adapun jumlah produksi yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan beban kerja karyawan meningkat apabila perusahaan menekan karyawan untuk mencapai target, karena dari 4 tahun sebelumnya realisasi masih rendah dari target yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan beban kerja yang diterima oleh karyawan akan semakin meningkat (tabel 2).

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- b. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- c. Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana?

- d. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- e. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang tertera di atas berikut tujuan-tujuan dalam penelitian ini:

- a. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- c. Untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- d. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- e. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi dan menambah sumber informasi terkait dengan kedisiplinan, penilaian kerja, sumber

daya manusia, kinerja dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, pendidikan manajemen sumber daya manusia, dan serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mungkin akan melakukan penelitian dengan objek atau variabel yang sama atau mungkin mengembangkan penelitian terdahulu. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai pijakan atau referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengembangan untuk kedepannya kepada perusahaan tentang kedisiplinan kerja, komunikasi, penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tarindo Kuningan Juwana.