

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dievaluasi dari segi dan kondisi dari berbagai hal, seperti perencanaan yang baik, sistem administrasi yang lebih baik, sistem kerja karyawan, aturan dan peraturan tindak lanjut, pengelolaan sumber daya dan banyak lainnya. Namun ada beberapa komponen lain yang harus diingat bahwa perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang tersedia untuk itu. Sumber daya manusia adalah segalanya bagi setiap perusahaan/organisasi, meskipun suatu perusahaan membutuhkan banyak sumber daya lain untuk kemajuan dan keberhasilannya tetapi tanpa sumber daya manusia tidak ada gunanya. Ini adalah orang yang mengoperasikan mesin dan menggunakan sumber daya lain untuk pengembangan (Hitt, dkk, 2014:524).

Kepuasan kerja merupakan salah satu cara utama untuk mengelola talenta organisasi yang menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu tersebut. Semakin besar kepuasan, semakin tergantung pula pada sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkan individu, semakin puas dia dengan aktivitas ini. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang (Putri dan Kustini, 2021).

Tidaklah mudah untuk membangkitkan kepuasan karyawan dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja dan beban kerja. Dibutuhkan disiplin kerja tingkat tinggi untuk membawa filosofi perusahaan ke depan. Dengan kata lain, harus ada kesadaran nasional sesuai dengan hakikat pembangunan yang ditujukan untuk pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Ketika karyawan menjadi target pengembangan simultan (Sopiah, 2016:29).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan beberapa faktor lainnya. Hal ini dikarenakan semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi sendiri merupakan salah satu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur (Bangun, 2015:148).

Disiplin harus diterapkan pada suatu perusahaan karena dapat berdampak pada kepuasan kerja, yang menjadikannya berdampak pada keberhasilan atau kesuksesan perusahaan. Faida (2019:70) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah tingkat ketaatan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan juga bisa mendapatkan sanksi atau hukuman karena melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasibuan (2014:118) mengatakan disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik tingkat kedisiplinan dari pekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai oleh pekerja. Di sisi lain, tanpa

adanya disiplin, sangat sulit bagi perusahaan atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Pendapat lain dikemukakan oleh Zainal (2015:382) yang memberikan pengertian mengenai beban kerja, beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan kerja berlebihan terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

PT. Putra KSM Transindo adalah perusahaan jasa di bidang tour dan travel (Sewa Bus) big bus besar, medium bus hingga elf serta bidang usaha lainnya yaitu usaha reparasi bus. Lokasi PT. Putra KSM Transindo di Jepara Jawa Tengah, perusahaan saat ini menggunakan sistem sewa bus dimana calon sewa bus harus mendatangi tempat lokasi. PT. Putra KSM Transindo sebagai perusahaan yang besar dengan jumlah karyawan yang banyak pasti mempunyai banyak tugas yang harus dikerjakan dalam pelaksanaan operasional perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Namun fakta di lapangan menunjukkan

bahwa kepuasan kerja belum maksimal sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Resign pada PT. Putra KSM Transindo Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Resign)
1	Triwulan 1 (Januari – Maret 2022)	5 orang
2	Triwulan 2 (April – Juni 2022)	7 orang
3	Triwulan 3 (Juli – September 2022)	9 orang

Sumber: PT. Putra KSM Transindo, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan yang *resign* atau keluar dari perusahaan selama tahun 2022 sudah terdapat 21 karyawan dari 110 total karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Keluarnya karyawan tersebut berdasarkan hasil pengamatan peneliti disebabkan beberapa hal antara lain besaran gaji yang tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sistem kerja yang full beberapa sehingga jarang bisa berkumpul dengan keluarga. Hal tersebut mengindikasikan kepuasan kerja karyawan belum tercapai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain disiplin, beban kerja dan motivasi kerja. Pada aspek disiplin kerja, terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin misalnya masuk kerja terlambat. Sehingga jadwal bis keluar dari garasi juga mengalami keterlambatan. Faktor selanjutnya yaitu beban kerja dimana karyawan merasa shift kerja yang diberikan untuk satu trayek dan trayek selanjutnya waktunya terlalu berdekatan sehingga karyawan hanya memiliki sedikit waktu untuk istirahat. Selanjutnya faktor motivasi kerja yaitu karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan

primer kadang tidak tercukupi dengan menggunakan gaji yang diperoleh dari perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian Munawaroh (2018) dan Prabowo, dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun dalam penelitian Ulfa dan Azzuhri (2020) menunjukkan bahwa disiplin tidak mempengaruhi motivasi kerja. Pada penelitian Erliana, dkk (2019) dan Muaroma, dkk (2022) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian Putri dan Kustini (2021) serta Pratama, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel beban kerja, penelitian Hardono, dkk (2019) dan Irawati, dkk (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian Atika, dkk (2023) menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pada penelitian Wulandari, dkk (2023) serta Sari, dkk (2022) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Paijan dan Putri (2019) serta Pramono dan Priyono (2023) mengungkapkan hal yang berbeda bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian Wulandari dan Mathori (2023) serta Mubaroqah dan Yusuf (2020) melakukan penelitian pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Adam, dkk (2021) serta Rahayu, dkk (2020) menemukan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. PUTRA KSM TRANSINDO”**.

1.2 Ruang Lingkup

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi untuk mendapatkan loyalitas karyawan yang tinggi. Peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah PT. Putra KSM Transindo.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putra KSM Transindo.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan tabel data jumlah karyawan *resign* pada PT. Putra KSM Transindo menunjukkan jumlah karyawan yang resign atau keluar dari perusahaan selama tahun 2022 sudah terdapat 21 karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan kepuasan kerja karyawan belum tercapai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain:

1. Disiplin kerja, terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin misalnya masuk kerja terlambat. Sehingga jadwal bis keluar dari garasi juga mengalami keterlambatan (Hasil dokumentasi PT. Putra KSM Transindo).
2. Beban kerja dimana karyawan merasa shift kerja yang diberikan untuk satu trayek dan trayek selanjutnya waktunya terlalu berdekatan sehingga karyawan hanya memiliki sedikit waktu untuk istirahat (Hasil dokumentasi PT. Putra KSM Transindo).
3. Motivasi kerja yaitu karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan primer kadang tidak tercukupi dengan menggunakan gaji yang diperoleh dari perusahaan (Hasil dokumentasi PT. Putra KSM Transindo).

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa permasalahan dalam PT. Putra KSM Transindo, maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja PT. Putra KSM Transindo?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Putra KSM Transindo?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja PT. Putra KSM Transindo?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja PT. Putra KSM Transindo?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Putra KSM Transindo?

6. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja melalui motivasi PT. Putra KSM Transindo?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi PT. Putra KSM Transindo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat pula tujuan penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja PT. Putra KSM Transindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Putra KSM Transindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja PT. Putra KSM Transindo.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja PT. Putra KSM Transindo.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Putra KSM Transindo.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja melalui motivasi PT. Putra KSM Transindo.
7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi PT. Putra KSM Transindo.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak lain dan dapat digunakan sebagai bahan dan masukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam peran menyingkapi fenomena yang terjadi di antara disiplin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Sebagai bahan pembelajaran dan menambah pengetahuan bagi peneliti khususnya tentang analisis pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Putra KSM Transindo.