

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun industri. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang memastikan kemajuan industri. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Basariyadi, 2018).

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai aktivis suatu organisasi, baik itu institusi ataupun industri dan berperan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dari definisi tersebut tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan organisasi melalui karyawan atau perusahaan. Orang yang bekerja untuk organisasi merupakan sumber utama kapabilitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tingkat kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar karyawan menikmati pekerjaannya. Dengan kata lain, ini mengacu pada penilaian subyektif yang dibuat karyawan atas pekerjaannya sendiri, baik secara keseluruhan maupun dalam kaitannya dengan berbagai komponennya. Dibandingkan dengan ini, kepuasan kerja memiliki arti yang lebih positif, didefinisikan dengan cara yang lebih subyektif, dan memiliki orientasi empiris yang lebih kuat. Hal ini terkait dengan gagasan sosiologis tentang keterasingan dan konsep ekonomi tentang (dis)utilitas yang berasal dari kerja (Ferna'ndez-Macias et al., 2014).

Temuan penelitian Mubarak et al. (2021) mengungkapkan korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan korelasi tersebut mengikuti pola linier. Hubungan linier antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah salah satu temuan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dalam bekerja akan meningkat apabila mereka merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa jauh mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif akan tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro & Susanty 2012; Nisyak 2016). Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Ivonne (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Jenaibi (2010), sejauh mana seorang karyawan menikmati pekerjaan mereka merupakan komponen penting yang mempengaruhi tingkat inisiatif dan antusiasme mereka. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang tidak perlu di perusahaan. Sejahtera mana seorang individu puas dengan pekerjaan mereka merupakan kontributor penting untuk keseluruhan tingkat kebahagiaan mereka, serta harga diri dan kapasitas mereka untuk pertumbuhan pribadi. Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya lebih cenderung mendekati pekerjaan mereka dengan sikap positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Pekerja yang bahagia dalam pekerjaannya cenderung lebih inventif, loyal, kreatif, dan fleksibel.

Perspektif dan sentimen yang dipegang karyawan tentang pekerjaan mereka menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki emosi positif dalam kaitannya dengan peran pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan dengan pekerjaan seseorang bergantung pada sejumlah faktor yang berbeda, termasuk tingkat kepuasan seseorang terhadap gaji, promosi, tunjangan, pelatihan, kondisi kerja atau lingkungan kerja, sifat pekerjaan (termasuk keamanan kerja), dan hubungan dengan rekan kerja (Rodrigo et al., 2022). Hal ini sejalan dengan pernyataan Hajdukova et al. (2015), bahwa sejauh mana seorang individu dalam populasi usia kerja menikmati pekerjaannya adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan tingkat motivasi, kinerja, dan efisiensi kerja mereka, belum lagi kesehatan mental mereka.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh Ertekin dan Avunduk (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja (McCarter et al., 2022). Ardana, Mujjati, & Utama (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan setiap individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan, Reynold, Sifrid & Maria (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu factor untuk mengambil sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Proses mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur di tempat kerja disebut sebagai disiplin tempat kerja (Nasir et al., 2020). Penelitian

sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar (2015) serta Pramana dan Sudharma (2012) yang menghasilkan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Konsep motivasi dapat dipecah menjadi bagian-bagian komponennya, yang meliputi berbagai faktor yang unik untuk setiap individu serta berbagai metode. Dalam arti luas, seseorang dapat mengkonseptualisasikan motivasi sebagai kombinasi dari tindakan dan motivasi (Okine et al., 2021).

Kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan keamanan karyawan menjadi faktor terpenting dalam menentukan motivasi karyawan. Secara khusus, adanya suasana kekeluargaan di tempat kerja, ketersediaan transportasi ke tempat kerja, serta pemberian uang kehadiran dan tunjangan kinerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dunggio, 2021).

PT. Bahana Bumi Mandiri (BBM) merupakan perusahaan penyedia transportasi logistik & kontraktor yang berpengalaman sejak tahun 2016 yang berlokasi di Sumatera Selatan. Dengan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, jaringan bisnis yang luas serta strategi pengembangan yang kuat mendorong PT. BBM untuk senantiasa berkembang menjadi perusahaan kontraktor yang terpercaya. Kini, PT. BBM telah berhasil mengembangkan sayap pada bisnis lainnya seperti transportasi, supplier, distribusi serta perdagangan. PT. Bahana Bumi Mandiri merupakan anak perusahaan dari BOMBA GROUP yang dimana bergerak di berbagai macam bisnis seperti Agribisnis, Energi, Pertambangan, Logistik & Infrastruktur, dan Properti. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan pertambangan, Bahana Bumi Mandiri tentunya harus memberikan kualitas terbaik. Kualitas yang terbaik tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada. kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada kebahagiaan karyawan untuk berusaha bekerja dengan lebih

baik, sehingga PT. Bahana Bumi Mandiri dapat menunjukkan kualitas terbaik. Kepuasan kerja merupakan salah satu rekomendasi yang dianggap penting dalam mendorong karyawan agar berdisiplin dan berkomitmen terhadap tujuan, visi, dan misi PT. Bahana Bumi Mandiri. Dalam hal ini, peneliti berasumsi kepuasan kerja dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang menjadi daya tarik peneliti untuk meneliti PT. Bahana Bumi Mandiri. sehingga penulis mengambil judul sebagai berikut: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahana Bumi Mandiri”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bahana Bumi Mandiri?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bahana Bumi Mandiri?
3. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bahana Bumi Mandiri?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama pihak yang berkepentingan secara langsung dengan masalah penelitian yang serupa. Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi literatur bagi peneliti lain yang melakukan penelitian ataupun pengembangan hipotesis yang serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

###### b) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, terutama pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.