

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dan berperan sentral dalam sektor jasa untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan karyawan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi untuk tetap berada di perusahaan merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Noerchoidah, 2020). Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Sebuah perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia di dalam perusahaannya. Bahkan dikatakan sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap sebuah perusahaan. Tidak dapat satu perusahaan yang berkembang dan tumbuh bila tidak ada unsur manusia di dalamnya dengan kemampuan moralitas kerja yang memadai.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang harus dijaga. Oleh karena itu, tanpa adanya sumber daya manusia yang cukup perusahaan tidak dapat menjalankan visi misi perusahaan dengan baik karena dengan adanya sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi waktu, tenaga, dan juga ide yang bermanfaat bagi perusahaan ke depannya. Sumber daya manusia juga di tuntut untuk terus belajar dan mengembangkan diri supaya berkembang secara maksimal.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas di era

teknologi seperti sekarang ini. Perusahaan juga perlu mengetahui kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan berpengaruh untuk perkembangan perusahaan.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan yang baik adalah dengan tingkat kepuasan kerja bagi karyawannya, dengan itu para karyawan merasakan kenyamanan yang ada di sebuah perusahaan. Menurut Ansyar Bora dkk. (2021) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap terhadap pekerja yang saling berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan. Dengan adanya timbul rasa kepuasan terhadap karyawan pastinya membuat karyawan tersebut sangat nyaman berada dilingkungan kerja yang baik. oleh karena itu kepuasan kerja juga dapat menimbulkan rasa kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Dengan begitu perusahaan dapat menjadi umpan balik.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang telah tersedia untuk membantu perusahaan mencapai target, sumber daya manusia juga harus mempunyai keterampilan dan disiplin kerja yang baik agar bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Saat ini salah satu syarat utama agar karyawan bisa bekerja pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama ialah

harus mempunyai disiplin kerja yang baik, artinya karyawan yang bisa disiplin akan berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih aktif dan memiliki rasa profesionalisme yang tinggi, sehingga hal ini sangat baik dampaknya bagi perusahaan (Bachtiar, Rifky Ajie dkk., 2022).

Perusahaan yang baik bergantung pada tingkat kedisiplinan seorang karyawan, karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar karyawannya mempunyai kedisiplinan yang baik (Arda, 2017). Disiplin kerja ketetapan waktu karyawan saat mengerjakan pekerjaan yang di tentukan oleh perusahaan. Penerapan disiplin kerja di suatu perusahaan diharapkan mampu untuk mendorong karyawan supaya mengikuti aturan sehingga tidak ada pelanggaran dan sikap semena-mena kepada sesama karyawan.

Meningkatkan kedisiplinan kerja merupakan salah satu cara agar karyawan tidak melakukan tindakan yang melebihi batas atau bisa dikatakan semena-mena terhadap perusahaan. Apabila karyawan tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja karyawan, mestinya pekerjaan yang harusnya diselesaikan hari ini akhirnya menjadi tertunda dan tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga mengganggu aktivitas perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada.

Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut (Afianto & Utami, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang di amanahkan kepada karyawan. Tingkat kedisiplinan yang perlu di tingkatkan agar para pegawai tercapai dan mendapatkan suatu kepuasan kerja. Disiplin kerja membutuhkan kesediaan pegawai untuk menaati suatu peraturan dan norma-norma yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin tersebut dapat mempengaruhi pengembangan karir bagi karyawan.

Peningkatan pangkat, wewenang juga tanggung jawab merupakan suatu hal besar dan dapat meningkatkan semangat kerja dan membangun pribadi yang positif dan menjaga amanah yang diberikan. Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir yang berkaitan dengan urutan posisi jabatan di perusahaan tersebut. Dengan adanya pengembangan karir maka berguna bagi perusahaan dan karyawan, juga dapat membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut juga meningkatkan prestasi kerja.

Pengembangan karir juga mempengaruhi tingkat kepuasan yang sangat diharapkan oleh manajer maka dari itu suatu manajer harus tahu bagaimana menciptakan kepuasan terhadap karyawan perusahaan. Pekerjaan yang menyenangkan yang menyenangkan untuk dikerjakan

dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan terhadap karyawan. Sebagian besar orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan individu secara mendalam dan juga mendapatkan kepuasan agar diakui orang atas pencapaiannya.

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena pegawai bekerja dalam sebuah organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan, yang diberikan padanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Broto, 2014). Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting sehingga kita dapat melihat lebih banyak perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Didasari beberapa penelitian terdahulu Khusnul Nisaa' Ariyani & Febriyanto (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan Sumanti dkk. (2021) menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut penelitian dari Lisdiani (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan Manoppo dkk. (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang dibidang jasa pelayanan, penjualan BBM, LPG (Liquetied Petroleum Gas) dan oli. Permasalahan yang sering muncul pada

perusahaan yaitu Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Hal ini berdampak pada kedisiplinan yang dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan. Berikut ini adalah data kehadiran karyawan di perusahaan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/ Bulan	Presensi			Total Absensi
			S	I	A	
Januari	70 orang	21 Hari	10	19	7	36
Februari	70 orang	18 Hari	29	12	15	46
Maret	70 orang	22 Hari	21	34	32	87
April	70 orang	20 Hari	13	15	10	38
Mei	70 orang	18 Hari	36	21	8	65
Juni	70 orang	21 Hari	28	38	14	80
Juli	70 orang	21 Hari	24	29	19	78
Agustus	70 orang	22 Hari	34	25	15	74
September	70 orang	22 Hari	28	31	19	78
Oktober	70 orang	21 Hari	28	39	12	79
November	70 orang	22 Hari	34	27	17	78
Desember	70 orang	22 Hari	29	32	17	78

Sumber: diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi di perusahaan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya absensi yang cukup tinggi tinggi hal ini diakibatkan karena kurangnya kesadaran atas peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain disiplin kerja

karyawan tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karir karyawan, adanya pengembangan karir yang jelas dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, dan mampu menjadikan karyawan yang dimiliki mempunyai kualitas dan potensi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, Jadi kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga termasuk dari tujuan sebuah perusahaan, jika tujuan dan target perusahaan tidak tercapai maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun terus menerus

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya?
3. Apakah kedisiplinan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kedisiplinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan PT. Tjahaja Agung Tunggal Surabaya.

Sebagai bahan pengambilan keputusan, memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia dan mampu memberikan gambaran mengenai kedisiplinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai referensi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

c. Bagi peneliti.

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

d. Bagi penulis selanjutnya.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.

Halaman ini sengaja dikosongkan