

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan dapat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap perusahaan ditempat dimana ia bekerja. Sebagai hal yang mendasar, disiplin kerja merupakan suatu sikap dimana karyawan dapat dilihat sebagai seseorang yang taat terhadap peraturan yang ada. Adanya suatu disiplin kerja menjadi salah satu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan peraturan yang ada

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003: 193). Sedangkan menurut Suwatno dalam buku asas-asas manajemen sumber daya manusia (2001 : 228) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu diharapkan para karyawan bersedia dan sukarela

dalam menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan perusahaan atau sekitar.

Disamping disiplin kerja, untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih berkembang ke arah yang lebih baik dibutuhkan juga motivasi kerja, baik itu motivasi secara internal maupun motivasi secara eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sedangkan motivasi eksternal biasanya muncul dari luar diri seseorang itu, misalnya dari diri orang lain maupun tempat seseorang tersebut bekerja. Menurut steers & porter dalam Miftahun & Sugiyanto ( 2010) motivasi merupakan suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja sebetulnya adalah suatu yang baik, dikarenakan dengan adanya motivasi kerja biasanya karyawan akan beroleh kepuasan melalui pekerjaan yang ia lakukan. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya motivasi seseorang maka akan memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan membuat perusahaan menjadi lebih berkembang.

Disamping motivasi kerja, suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu keterlibatan seseorang dalam mengembangkan suatu perusahaan. Karena

komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kesediaan pekerja dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi dan memiliki sikap loyal untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Lincoln dalam Sopiah, 2008, p155) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Oleh karena itu organisasi harus pandai dalam memberikan arahan kepada karyawan agar para karyawan memiliki rasa kemauan sehingga akan menimbulkan sikap loyal terhadap perusahaan.

PT.Kingking Jaya Kusuma merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia barang dan jasa, yang dimana PT. Kingking Jaya Kusuma melakukan suatu kegiatan memperbaiki tabung elpiji, apakah tabung tersebut layak pakai atau tidak, dan juga sebagai tempat isi ulang gas yang sudah habis untuk selanjutnya disalurkan ke distributor dan disalurkan kembali ke agen-agen penjual gas elpiji. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 8 Juni 2021 karyawan yang bekerja di PT. Kingking Jaya Kusuma sebanyak 33 orang. Kepuasan kerja karyawan di PT. Kingking Jaya Kusuma terbilang baik, hal ini dapat peneliti ketahui dari hasil wawancara dengan manager, yang dimana manager pada perusahaan tersebut memberikan

keleluasaan untuk memberikan unek-unek para karyawan. Dan dari hasil wawancara faktor gaji merupakan salah satu yang sering muncul dalam permasalahan, sehingga manager menyikapinya dengan melakukan rapat untuk mendengarkan pendapat para karyawannya.

Selain itu disiplin kerja yang terjadi pada PT.Kingking Jaya Kusuma dapat diketahui penulis melalui wawancara yang dimana manager mengawasi semua karyawan agar bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Hal ini sesuai pendapat dalam Edy Sutrisno (2016 : 89) yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah ada tidaknya pengawasan pemimpin. Disiplin kerja juga diimbangi dengan motivasi kerja , apabila karyawan mengalami rasa malas maka manager memberikan suatu dorongan yang berupa dorongan semangat, begitupun dengan komitmen organisasi yang mana PT. Kingking Jaya Kusuma sebagian memiliki loyalitas karyawan yang sudah puluhan tahun yang masih bekerja pada PT.Kingking Jaya Kusuma, hal ini dapat diketahui dari usia maupun tingkat pendidikan. (hasil wawancara dengan Bapak Suprpto selaku manager pada PT Kingking Jaya Kusuma, 8 Juni 2021).

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Habibah (2017) serta Atmi Saptarini (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Priatno (2014) serta Dhita Adriani Rangkuti, Yovie Ernanda (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Rahardyan Probo Tranggono dan Andi Kartika ( 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata (2014) serta Anggun Tri Indriastuti (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Farley Kambey, Adolfina, Irvan Trang (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk itu dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi diharapkan perusahaan untuk lebih meningkatkan faktor intern karyawan yang dimana manager harus lebih mendorong lagi para karyawannya untuk dapat bekerja keras. Contoh motivasi tersebut yaitu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik. Sedangkan untuk komitmen organisasi perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan rasa kesetiaan karyawan tersebut, yaitu dengan cara mengadakan kegiatan bersama antar karyawan satu dengan lainnya. Dan untuk disiplin kerja perusahaan hanya perlu mempertahankannya saja supaya para karyawan tetap menerapkan disiplin kerja yang sudah ada.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait kepuasan kerja, yaitu dengan judul : **“Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT. Kingking Jaya Kusuma)**

### 1.2 Rumusan Masalah

Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Pertanyaan pada penelitian :

1. apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

### 1.3 Batasan Masalah

Dengan melihat masalah yang ada, penulis melakukan pembatasan masalah. Dan batasan masalah tersebut yakni sebagai berikut :

1. Penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengelola dan menetapkan kebijakan untuk mengembangkan karir karyawan pada PT. Kingking Jaya Kusuma
2. Permasalahan yang dibahas berhubungan dengan bagaimana disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Kingking Jaya Kusuma

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Menganalisis apakah ada pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kingking Jaya Kusuma ?
2. Menganalisis apakah ada pengaruh signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kingking Jaya Kusuma ?
3. Menganalisis apakah ada pengaruh signifikansi komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Kingking Jaya Kusuma ?

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat sebagai berikut :

##### A. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan dalam mempertimbangkan apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

## B. Bagi Sivitas Akademika

1. Dapat menjadi informasi dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

## C. Bagi Peneliti

Implementasi apa yang didapatkan selama dibangku perkuliahan dan menjadi pijakan untuk peneliti selanjutnya.