

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia usaha sekarang ini tingkat persaingan dengan perusahaan jasa ekspedisi semakin ketat. Sehingga dengan ketatnya persaingan tersebut maka setiap perusahaan berupaya untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan pendapatan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan yang di peroleh dari pengelolaan usaha perusahaan.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan kedepan.

Menurut Mardiono dan Supriatin (2014) kepuasan kerja salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Tidak mudah menciptakan kepuasan kerja karyawan dengan variable yang mempengaruhinya antara lain disiplin kerja, dan keterlibatan kerja karyawan di perusahaan yang dapat diterima di suatu perusahaan dengan baik. Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila karyawan yang menjadi subjek dan sekaligus objek pembangunan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2011). Simamora (2013), berpendapat disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi kerja.

Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan

mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Atmi Saptarini, 2018) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, menurut (Y.Yakup, 2017) keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya.

Menurut Robinson dan Mondy (2010) keterlibatan kerja merupakan tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan.

PT. Risky Lintas Samudra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi *freight forwarding* sekaligus *warehousing* yang memiliki jumlah sumber daya manusia sebesar 55 karyawan. Namun berdasarkan hasil survey dan data yang telah saya peroleh ternyata ada indikasi masalah disiplin kerja karyawan di PT. Risky Lintas Samudra Surabaya terlihat dari data absensi karyawan selama tahun 2018-2020, antara lain sebagai berikut:

**Table 1.1 Data Absensi Karyawan Selama Tahun 2018-2020:**

| TAHUN | JUMLAH KARYAWAN | ABSEN TANPA KETERANGAN |        | IZIN |       | SAKIT |        | JUMLAH ABSEN |        |
|-------|-----------------|------------------------|--------|------|-------|-------|--------|--------------|--------|
|       |                 |                        |        |      |       |       |        |              |        |
| 2018  | 57              | 5                      | 8,7%   | 4    | 7,01% | 5     | 8,7%   | 14           | 24,56% |
| 2019  | 57              | 6                      | 10,52% | 5    | 8,7%  | 4     | 7,01%  | 15           | 26,31% |
| 2020  | 55              | 8                      | 14,54% | 4    | 7,27% | 6     | 10,90% | 18           | 32,72% |

Sumber: PT. Risky Lintas Samudra (data diolah)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa jumlah total ketidakhadiran karyawan di perusahaan PT. Risky Lintas Samudra semakin meningkat. Ditahun 2018 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 8,7% lalu karyawan izin sebesar 7.1% sedangkan karyawan sakit sebesar 8,7% jumlah absen keseluruhan sebesar 24,56%. Ditahun 2019 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 10,52% lalu karyawan izin sebesar 8.7% sedangkan karyawan sakit sebesar 7,01% jumlah absen keseluruhan sebesar 26,31%. Ditahun 2020 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan sebesar 14.54% lalu karyawan izin sebesar 7,27% sedangkan karyawan sakit 10,90% jumlah absen keseluruhan sebesar 32,72%. Jadi bisa disimpulkan bahwa absensi ketidakhadiran karyawan dari tahun 2018-2020 lebih meningkat. Menurut Robbins (2015) ketiakuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi seperti konflik sesama pekerja, tingkat absensi yang tinggi dan adanya pemogokan kerja.

Karyawan PT. Risky Lintas Samudra juga terdapat indikasi permasalahan pada keterlibatan kerja yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat dalam hal kontribusi di suatu kegiatan, tidak berpartisipasi dan ikut serta dalam meningkatkan sistem kerja di perusahaan. Fenomena ini dapat saja terjadi karena kurangnya koordinasi antara divisi dan karyawan sehingga menyebabkan keterlibatan kerja tidak maksimal.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penelitian tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Risky Lintas Samudra Surabaya?

2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Risky Lintas Samudra
2. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Risky Lintas Samudra

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi, serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang tepat dan efektif di masa yang akan datang bagi pengelola PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain yang ingin membahas masalah ini kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur pada umumnya Fakultas Ekonomi khususnya.

3. Bagi Penulis

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator keberhasilan prestasi kerja.