

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi agar tetap kompetitif dan relevan di tengah dinamika bisnis global. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan maka dapat mengancam kemajuan perusahaan itu sendiri. Era globalisasi juga membuka perspektif baru dalam skala ukuran perusahaan. Besarnya perusahaan tidak menjadi jaminan akan tetap bertahan namun lebih ke arah bagaimana perusahaan mampu beradaptasi dalam perubahan.

Perusahaan dapat terus bertahan pada setiap perubahan karena memiliki sumber daya yang mumpuni dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset sebuah perusahaan yang perlu dilatih dan dikembangkan karena merupakan penggerak suatu organisasi (Susan, 2019). Dalam era globalisasi kualitas sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkembang untuk mengikuti perkembangan zaman yang semuanya serba digital.

Dengan adanya perkembangan pada globalisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan sesuai kebijakan perusahaan. Hal ini karena, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara dalam (Junaidi, 2021) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya Masrukhin dan Waridin dalam (Novita Sari & Puspita Sari, 2024). Menurut Hasibuan dalam (Irfan *et al.*, 2021), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan.

PT Sasana Duta Millenia merupakan perusahaan penyedia layanan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan. Tenaga kerja yang disediakan mulai tenaga pendukung kantor selain itu juga tenaga kerja yang bergerak pada posisi pengamanan dan pelayanan kebersihan. Melalui pembinaan dan pelatihan serta pengembangan kepada sumber daya manusia yang dilakukan secara intensif, efektif, dan terprogram secara profesional, sehingga PT Sasana Duta Millenia dapat menghasilkan tenaga kerja yang berpengetahuan, berkepribadian dan memiliki keahlian yang akan ditempatkan pada posisi yang tepat dengan SDM yang tepat. Salah satu layanan tenaga kerja yang terdapat pada PT Sasana Duta Millenia yakni *Cleaning Service*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari HRD PT Sasana Duta Millenia, didapati bahwa berdasarkan laporan dari *Leader Cleaning Service*, beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum memenuhi standar sehingga *Leader* wajib melakukan peneguran terhadap karyawan yang bersangkutan.

Beberapa hal yang dianggap buruk dari segi kinerja yakni keterlambatan kehadiran karyawan, kebersihan area yang tidak tepat waktu, kurang tanggapnya karyawan dalam menangani suatu masalah yang berkaitan dengan jobdesk mereka, kurangnya kerapian tempat bekerja karyawan dan penyimpanan peralatan kerja, kurang tanggapnya karyawan apabila menggantikan rekan kerja yang sedang absen. Hal ini menyebabkan karyawan terkena sanksi teguran dari *leader* di area kerja tersebut dan tak jarang hingga mendapatkan surat peringatan.

Kinerja yang dinilai menurun oleh *leader* diduga sebagai akibat dari turunnya tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut (Sari *et al.*, 2015), dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan tepat waktu, efisien, dan efektif. Disiplin kerja dapat dilihat dari patuhnya karyawan pada peraturan atau standar yang ada dalam perusahaan itu. Jika, peraturan dan ketetapan itu sengaja diabaikan atau dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang relatif buruk. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, disiplin kerja setiap karyawan perusahaan akan membuat perusahaan untuk maju, karena setiap karyawan yang taat disiplin dalam setiap pekerjaan dapat melakukan tugas di perusahaan pada tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengumpulan data yang dilakukan, terdapat permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Sasana Duta Millenia, yaitu diduga karyawan mengalami tingkat kepuasan yang rendah terlihat pada

karyawan yang datang terlambat saat masuk kerja sehingga diduga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Secara data ditunjukkan pada rekapitulasi data absensi karyawan PT Sasana Duta Millenia.

Tabel 1.1
Absensi Keterlambatan Karyawan Cleaning Service
PT Sasana Duta Millenia Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Datang tepat waktu	Datang terlambat
1	Januari	48	40	8
2	Februari	49	42	7
3	Maret	49	41	8
4	April	48	42	6
5	Mei	49	41	8
6	Juni	49	44	5
7	Juli	47	40	7
8	Agustus	49	43	6
9	September	51	43	8
10	Oktober	51	44	7
11	November	55	44	7
12	Desember	55	49	6

Sumber : PT Sasana Duta Millenia (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah keterlambatan dari karyawan relatif tinggi. Dikemukakan Mangkunegara dalam (Alvaritzi & Santoso, 2023) bahwasanya kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan keterlambatan karyawan yang

rendah, sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka tingkat keterlambatan akan lebih tinggi. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Apabila orang tersebut menunjukkan sikap yang positif, maka dapat dikatakan orang tersebut merasa puas akan pekerjaannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja Sopiah dalam (Auda, 2018).

Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan inilah yang diduga menjadi indikasi dalam menurunnya disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja. Penelitian terkait kepuasan kerja juga dilakukan (Mulyanto & Nawangsari, 2020) dan (Insan *et al.*, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Penelitian juga dilakukan oleh (Pasulu *et al.*, 2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dengan disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja.

Karena dirasa kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, serta berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan pada PT Sasana Duta Millenia Surabaya”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sasana Duta Millenia?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja Karyawan PT Sasana Duta Millenia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sasana Duta Millenia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sasana Duta Millenia melalui Disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan terkait permasalahan yang terjadi dalam lingkup Manajemen Sumber daya Manusia khususnya yang terdapat dalam objek penelitian mengenai kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi lebih kepada manajemen perusahaan dalam pengelolaan

sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian dan diskusi khususnya dalam lingkup bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penelitian yang akan datang.