BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki tingkat kepuasan yang baik, agar dapat mendukung kesejahteraan perusahaan serta mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang dinamis. Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil dari pencapaian kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2020: 67). Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan optimal untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, organisasi dipahami sebagai koordinasi rasional dari aktivitas sejumlah individu untuk mencapai tujuan bersama. Maka dari itu, organisasi mengharapkan karyawan untuk dapat berprestasi serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan terciptanya kondisi ini, karyawan dapat terhindar dari kejenuhan, kebosanan, dan rasa malas yang dapat menurunkan semangat kerja. Penurunan semangat kerja ini dapat berdampak pada turunnya kepuasan karyawan, yang pada akhirnya bisa menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan menjadi tantangan penting bagi manajemen, mengingat keberhasilan mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Menurut Robbins (2021), kepuasan kerja bukan hanya hasil dari menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga mencakup faktor-faktor lain seperti

hubungan dengan rekan kerja, interaksi dengan atasan, dan kebijakan organisasi. Kondisi kerja yang baik dan lingkungan yang mendukung sangat berperan dalam menentukan tingkat kepuasan tersebut. Dengan faktor-faktor ini, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan dihargai di tempat kerja.Edison *et al*. (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan yang dihadapi. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan cenderung memiliki tingkat produktivitas dan komitmen yang lebih tinggi. Kepuasan ini berdampak pada loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, sekaligus menurunkan kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri.

Hasibuan (2021) menekankan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap emosional positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan disiplin dan kepuasanyang baik dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan yang harmonis serta produktif, di mana setiap karyawan merasa nyaman dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memegang peran penting dalam menentukan kualitas kepuasanseseorang, karena menjadi pendorong utama untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi bukan sekadar dorongan, tetapi juga faktor pembeda antara kesuksesan dan kegagalan dalam banyak aspek pekerjaan. Hal ini menciptakan kekuatan emosional yang memberi energi bagi individu dalam menjalani pekerjaan baru dan menantang (Stokes dalam Kadarisman, 2022: 278).

Motivasi adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitasKepuasan Karyawan secara signifikan. Stokes (dalam Kadarisman, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang memberi energi emosional

pada seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dorongan ini menjadi pembeda antara keberhasilan dan kegagalan dalam banyak hal, terutama dalam menghadapi pekerjaan baru. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berinisiatif dan menjalankan tanggung jawabnya secara penuh terhadap tugas yang diberikan, sehingga hasil kerjanya bisa memenuhi bahkan melebihi harapan. Sebaliknya, tanpa adanya motivasi yang memadai, karyawan mungkin kesulitan menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.Meski memiliki keterampilan tinggi, kurangnya motivasi membuat hasil kerja karyawan menjadi kurang optimal. Ketidakpuasan yang timbul karena rendahnya motivasi ini tidak hanya menghambat kualitas kinerja, tetapi juga berdampak pada produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki sumber motivasi yang memadai agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2021), disiplin kerja menggambarkan kondisi atau sikap patuh dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Apabila aturan tersebut dilanggar, maka karyawan tersebut dianggap memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Sementara itu, Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seluruh elemen perusahaan dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku. Secara khusus, disiplin kerja berfungsi sebagai elemen penting dalam kehidupan, karena mampu memberikan dampak positif yang signifikan di lingkungan kerja, terutama bagi seorang

pemimpin yang harus menjadi teladan bagi bawahannya.

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas, waktu, dan energi yang harus dikerahkan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Tarwaka, 2020). Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi menghadapi tantangan besar untuk meningkatkan produktivitas tanpa mengabaikan kesejahteraan para karyawannya. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kedua aspek tersebut adalah beban kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marquis & Huston (2022), ketidakseimbangan dalam beban kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja serta munculnya masalah kesehatan fisik dan mental. Selain itu, data dari International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa sekitar 36,1% pekerja di dunia mengalami kelebihan beban kerja, yang berdampak pada meningkatnya stres di tempat kerja dan penurunan produktivitas.

PT Haleyora Powerindo (HPI), sebagai anak perusahaan PT Haleyora Power yang merupakan bagian dari PLN Group, merupakan perusahaan alih daya yang berperan penting dalam mendukung infrastruktur kelistrikan nasional melalui berbagai layanan seperti pengamanan, industrial cleaning, building management, serta layanan operasi dan pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi tenaga listrik. Melihat beragamnya jenis pekerjaan dan tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi karyawan, menjaga tingkat kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting melalui pengelolaan faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, serta beban kerja yang seimbang. Hal ini menjadi semakin krusial mengingat karakteristik pekerjaan di PT

Haleyora Powerindo yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab tinggi untuk memastikan distribusi listrik kepada masyarakat berjalan lancar. Berdasarkan pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung peningkatan produktivitas dan kepuasan perusahaan, PT Haleyora Powerindo Surabaya memahami bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, PT Haleyora Powerindo (HPI), sebagai anak perusahaan PT Haleyora Power yang merupakan bagian dari PLN Group, merupakan perusahaan alih daya yang berperan penting dalam mendukung infrastruktur kelistrikan nasional melalui berbagai layanan seperti pengamanan, industrial cleaning, building management, serta layanan operasi dan pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi tenaga listrik. Melihat beragamnya jenis pekerjaan dan tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi karyawan, menjaga tingkat penting melalui pengelolaan faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, serta beban kerja yang seimbang. Hal ini menjadi semakin krusial mengingat karakteristik pekerjaan di PT PT Haleyora Powerindo (HPI), sebagai anak perusahaan PT Haleyora Power yang merupakan bagian dari PLN Group, merupakan perusahaan alih daya yang infrastruktur kelistrikan nasional melalui berbagai layanan seperti pengamanan, industrial cleaning, building management, serta layanan operasi dan pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi tenaga listrik. Melihat beragamnya jenis pekerjaan dan tingkat kompleksitas tugas yang dihadapi karyawan, menjaga tingkat kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting melalui pengelolaan faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, serta beban kerja

yang seimbang. Hal ini menjadi semakin krusial mengingat karakteristik pekerjaan di PT seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja. Meski demikian, permasalahan utama yang kerap terjadi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya angka absensi, serta tingginya tingkat turnover karyawan. Kondisi ini pada akhirnya dapat mengancam stabilitas tenaga kerja dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Motivasi yang baik mampu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, sementara motivasi yang rendah cenderung menurunkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Disiplin kerja juga berperan penting dalam memastikan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, karena kurangnya disiplin dapat memicu keterlambatan, pelanggaran aturan, hingga munculnya konflik di tempat kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak dikelola dengan baik menjadi tantangan serius, di mana beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunnya kualitas kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan hilangnya motivasi karena kurangnya tantangan. Ketiga faktor ini secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas individu maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hal tersebut, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI , DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT POWERINDO HALEYORA SURABAYA.”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Haleyora Powerindo Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat yang dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk menjaga, mengevaluasi, dan meningkatkan kepuasan kerja pada PT HALEYORA Powerindo.

2. Sebagai referensi, wawasan, dan pengetahuan bagi peneliti berikutnya mengenai kepuasan kerja pada PT HALEYORA Powerindo.