

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah tantangan globalisasi dan kompetisi ekonomi yang kian intens, peran sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Perubahan dinamika bisnis yang cepat, kemajuan teknologi serta tuntutan pasar yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkompeten, produktif dan memiliki kinerja yang optimal. Sumber daya manusia yang unggul tidak hanya mampu bekerja dengan efisien tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi dan nilai tambah bagi perusahaan, pengelolaan di berbagai sektor industri semakin menyadari bahwa investasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dapat dilihat sekarang banyak perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, tantangan-tantangan ini mencakup kurangnya keterampilan dan kompetensi tenaga kerja, rendahnya tingkat disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Serta kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai bagian administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Khaeruman et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu domain manajemen umum yang mencakup, perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengendalian (Haratua et al., 2023). Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan karena setiap karyawan harus memiliki akses terhadap manajemen sumber daya manusia yang efektif, kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM secara efisien menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan dari individu yang menjalankan operasi ini karena kemampuan perusahaan untuk mencapai hasil bergantung pada pengetahuan dan keandalan sumber daya manusia nya. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu utama kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuannya, kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan

produktivitas perusahaan dan memberikan kepuasan bagi pelanggan. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek krusial untuk diteliti dan dianalisis secara mendalam agar manajemen perusahaan dapat merumuskan solusi yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kinerja karyawan diperlukan suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja karyawannya dan salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, motivasi yang kuat, serta kepuasan kerja yang cukup untuk menjaga produktivitas dan efektivitas. Kinerja karyawan memiliki hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan tertentu dan menjalankan pekerjaannya dalam waktu tertentu melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan dapat menunjukkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan karna kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai. Terdapat berbagai masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan, salah satunya adalah ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang dapat menyebabkan motivasi karyawan menurun sehingga berdampak negatif pada kinerja dan kurangnya peluang pengembangan karir atau beban kerja yang tidak merata atau terlalu berat juga dapat mengurangi efektivitas karyawan (Safitri, 2024).

Seseorang dengan etos kerja yang disiplin merupakan orang yang bersedia mengikuti atau mematuhi hukum dan Norma yang berlaku di lingkungan kerja turut memengaruhi sikap disiplin seseorang. Disiplin kerja yang rendah dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang tinggi justru mendukung kelancaran pencapaian tujuan tersebut. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi biasanya menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, sedangkan yang kurang disiplin cenderung menunjukkan hal sebaliknya. Rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan pada keterlambatan penyelesaian kegiatan operasional yang tidak selaras dengan arah startegis organisasi, sehingga berdampak pada kegagalan mencapai tujuan secara

keseluruhan (Hidayat, 2023).

Motivasi kerja pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Natasha & Saputra, 2024). Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, memotivasi orang lain bukan hanya semata-mata mendorong atau memerintahkan seseorang untuk melakukan tugas melainkan motivasi ialah melibatkan berbagai kemampuan, mengenali, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki dan kurangnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya inisiatif, kreativitas, serta kualitas kerja (Ekhsan, 2019).

Karyawan menunjukkan kepuasan kerja melalui sikap dan perasaan mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani berdasarkan pengalaman kerja yang mereka alami dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji yang diberikan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta kondisi lingkungan secara keseluruhan. Kepuasan kerja mempunyai peran penting bagi perusahaan karena kepuasan kerja memiliki ukuran untuk menilai apakah sebuah bisnis berhasil dalam melayani permintaan karyawannya atau kepuasan kerja dapat memainkan fungsi yang signifikan bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keterlibatan yang didefinisikan sebagai identifikasi psikologis individu yang berkomitmen pada pekerjaannya biasanya mengaitkan pencapaian kinerja dengan harga diri yang tinggi untuk seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Marsiti, 2023).

Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti manfaat baiknya bagi kepentingan individu, perusahaan, organisasi pada umumnya dan kepentingan instansi khusus. PT. Altrak 1978 memiliki tujuan yaitu menyediakan produk-produk peralatan yang berkualitas tinggi seperti alat berat untuk konstruksi, pertambangan dan sektor lainnya yang berupaya untuk memperluas jangkauan pasar baik di dalam negeri maupun internasional melalui kemitraan strategis dan peningkatan jaringan distribusi.

PT. Altrak 1978 berdiri pada tanggal 12 Juni 1978 perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan alat-alat berat yang beralamat di Jl. RC. Veteran Raya No.4,

Bintaro, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12330.

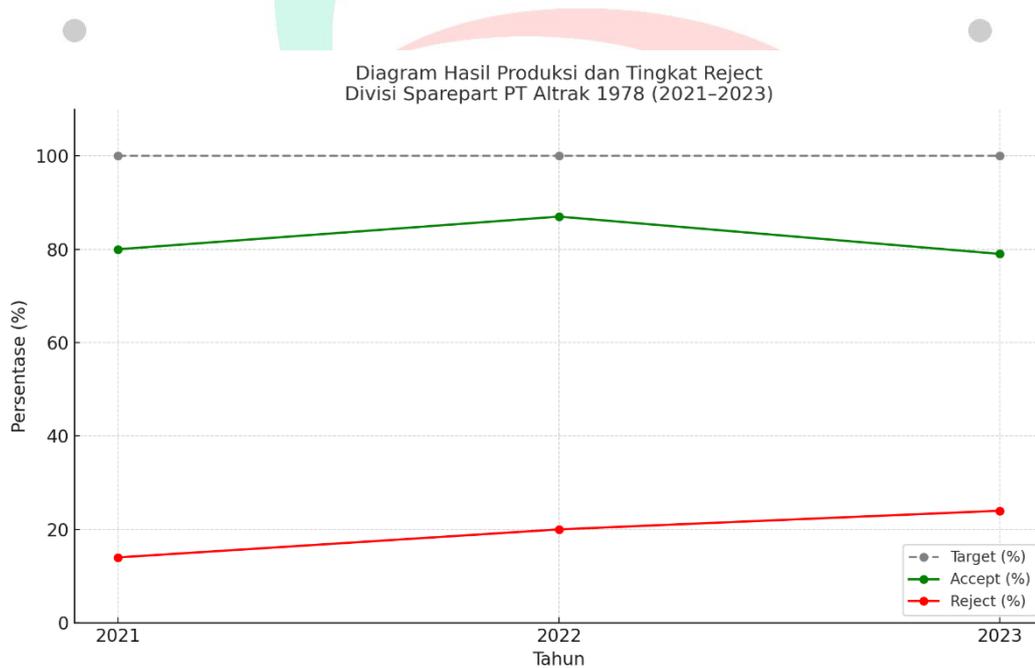
PT. Altrak 1978 merupakan salah satu Perusahaan mapan yang beroperasi sebagai agen tunggal dan distributor alat berat di Indonesia. Perusahaan ini melebarkan sayapnya di grup Central Cipta Murdaya (CCM) dan menjadi *sole agent* dan distributor: Cummins, New Holland, Austoft, Mitsubishi, Nichiyu, Fatuzzi, Kawasaki, Grove Manitowoc, Dynapac, Fleetguard dan JCB. Didirikan pada tahun 1978, Perseroan sejak itu menangani keagenan produk-produk kelas dunia yang mempunyai kontribusi terhadap program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan infrastruktur, pertambangan, industri makanan dan sektor non-migas lainnya.

Divisi *sparepart* di PT Altrak 1978 memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, khususnya dalam penyediaan komponen dan suku cadang untuk alat berat dan mesin-mesin industri yang didistribusikan di bidang distribusi alat berat dan solusi industri. Dalam menjalankan fungsinya, divisi *sparepart* tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan stok dan distribusi barang, tetapi juga terlibat dalam proses pemantauan kebutuhan pelanggan, penanganan permintaan darurat, serta memastikan bahwa setiap komponen yang disediakan sesuai dengan spesifikasi teknis dan standar mutu yang ditetapkan.

PT. Altrak 1978 pada divisi *sparepart* menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai produktivitas yang optimal. Sebagai perusahaan yang berskala besar dan memiliki struktur organisasi yang kompleks, PT. Altrak 1978 pada divisi *sparepart* perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Namun, masih terdapat berbagai kendala yang dapat menentukan sejauh mana karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, sistem reward yang belum optimal, serta lingkungan kerja yang terkadang kurang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana penyesuaian disiplin kerja dan motivasi kerja pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kinerja karyawan di PT Altrak 1978 divisi *sparepart* saat ini sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan sering menunggu perintah atau arahan sebelum melakukan pekerjaannya sehingga tidak dapat mencapai tujuan perusahaan, daftar kehadiran karyawan menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih terlambat masuk kerja dan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yaitu motivasi dalam bekerja. Karena kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu belum ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun. Faktor lainnya adalah ketidakbahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Hal ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi PT. Altrak 1978 divisi *sparepart* dalam merancang strategi serta kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, sehingga pada ujungnya dapat memberi peningkatan kepuasan kerja karyawan serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 1.1 Diagram Hasil Produksi dan Tingkat Reject

Berdasarkan data diagram di atas pada diagram penjualan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Altrak 1978 divisi *sparepart*, gambaran kinerja karyawan pada tahun 2021-2023. Target dari perusahaan untuk menyelesaikan hasil produksi adalah 100% namun tidak semua barang yang diproduksi akan sesuai dengan target seperti pada gambar di atas, bahwa pada PT.

Altrak 1978 pada tahun 2021 perusahaan menghasilkan produksi barang berhasil (*accept*) sebesar 80% dengan (*reject*) sebesar 14%, di tahun 2022 produksi barang berhasil (*accept*) sebesar 87% dengan (*reject*) sebesar 20% dan ditahun berikutnya pada tahun 2023 produksi barang berhasil (*accept*) sebesar 79% dengan (*reject*) sebesar 24% ada pula barang yang (*reject*). Terlihat bahwa pencapaian hasil penjualan belum menunjukkan konsistensi yang stabil dan masih berada di bawah target yang telah di tetapkan perusahaan. Ketidaktercapaian ini bukan hanya berdampak pada aspek keuangan perusahaan, tetapi juga berdampak dalam menilai efektivitas dan efesiensi kinerja karyawan. Jumlah produk yang mengalami *reject* menjadi masalah yang tidak hanya menunjukkan adanya potensi kelemahan dalam kontrol kualitas, tetapi juga mencerminkan perlunya kedisiplinan dan motivasi kerja di antara para karyawan. Pada diagram di atas, kinerja karyawan di PT Altrak 1978 pada divisi *sparepart* masih di bawah target dan masih banyak produksi *reject* yang perlu di evaluasi agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjalankan tujuan perusahaan.

Pada sebuah organisasi atau perusahaan juga harus ikut andil dalam ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan seperti mengingatkan kembali, mensosialisasikan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh setiap karyawan serta melakukan pengawasan dan dilakukannya kontrol dengan baik sehingga tidak ada hambatan dalam tercapainya tujuan perusahaan. oleh karena itu, kedisiplinan perlu dilakukan penanganan secara kompleks agar dapat ditangani dengan tepat.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai kesempatan bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Pada peneliti yang dilakukan oleh (Aulia & Trianasari, 2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, semakin banyak disiplin kerja dan kepuasan karyawan maka semakin baik kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian (Windi & Lahamid, 2024) ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja, meskipun disiplin kerja tinggi maka kinerja tidak otomatis meningkat jika kepuasan kerja tidak diperhitungkan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa ada berbagai faktor lain yang berperan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, terdapat peran

kepuasan kerja sebagai mediator dan perubahan tren di dunia kerja. Faktor lainnya terdapat variabel berbeda seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan atau sistem *reward* yang dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru yang lebih komprehensif dalam memahami hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angellina & Masman, 2023) ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja anda, semakin baik kinerja karyawan anda. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ivan, 2017) ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun motivasi kerja tinggi hal tersebut belum tentu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor yang pertama, perbedaan dalam metode penelitian seperti populasi, sampel dan teknis analisis data yang dapat mempengaruhi hasil. Kedua, perbedaan konteks organisasi karena pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada lingkungan kerja, budaya organisasi dan kebijakan perusahaan. Selain itu perbedaan dalam variabel moderator yang digunakan dalam penelitian juga dapat menjadi alasan mengapa hasil yang diperoleh berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subiyanti & Trisnadi, 2022), ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Namun, itu berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif atau tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan perbedaan dalam karakteristik responden seperti industri, jabatan, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi hubungan antar kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kemungkinan adanya variabel mediasi yang tidak dikontrol dalam salah satu penelitian juga dapat menyebabkan perbedaan dalam hasil yang diperoleh.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Aldora et al., 2024), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan, terdapat pengaruh tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya hal ini, penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dan penulis ingin membuktikan benar atau tidaknya suatu perusahaan akan berhasil dengan dorongan disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebuah perusahaan dan pembuatan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Altrak 1978 Divisi *Sparepart* Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jelaskan pada latar belakang, maka terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi Kinerja Karyawan.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja yang dimediasi Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teritoris

a. Manfaat bagi peneliti atau penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dan menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca khususnya pada program studi manajemen.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat memecahkan fenomena sosial dalam menyikapi masalah mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Altrak 1978.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lanjutan untuk melakukan pengkajian yang sejenis.