

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan *competitor* yang lain yaitu dengan cara memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat

menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. (Susan, E. 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, sarana dan fasilitas kerja. Ketika perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan atau memenuhi kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan akan lebih baik karena karyawan mengerjakan tugasnya secara senang dan memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan. Hal ini menjadi salah satu faktor karyawan untuk berkerja dengan optimal sehingga menjadi pendukung dalam tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang dapat terpenuhi akan menimbulkan kepuasan bagi perusahaan maupun karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan yang merasa puas akan lebih produktif dibanding karyawan yang tidak puas.

PT.Teluk Luas Padang yang berlokasi di jalan By Pass kelurahan Tanjung Saba Pitameh kecamatan Lubuk begalung merupakan perusahaan perseorangan terbatas yang berdiri sejak tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan telah memiliki surat izin usaha perdagangan. PT.Teluk Luas Padang adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (*Crumb Rubber*). Perusahaan ini memproduksi *Crumb Rubber* dengan kapasitas produk sebanyak 48.000 ton/tahun dengan jumlah tenaga kerja bagian produksi sebanyak 135 orang. Dalam perusahaan ini tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT.Teluk Luas Padang tergantung kepada kinerja dan kepuasan karyawan, maka

dari itu PT.Teluk Luas Padang berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai secara maksimal.

Kepuasan kerja karyawan PT.Teluk Luas Padang masih sangat rendah, di peroleh dari data bahwa ada berberapa penyebab rendahnya kepuasan kerja seperti kompensasi, rotasi kerja dan tekanan dalam kerja. Seperti yang di ketahui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi karyawan dalam berkerja, hal ini dapat dilihat dalam kepuasan kerja keryawan yang tinggi dengan adanya kompensasi yang layak dengan kinerja yang diberikan karyawan.

Dalam sebuah perusahaan tentunya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Bila pemimpin mampu mengelola organisasi dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, karyawan tentunya akan memiliki kepuasan terhadap perkerjaan tersebut dan kinerja yang tinggi yang nantinya mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan perusahaan. Namun pada kenyataannya, saat ini tingkat kepuasan kerja karyawan PT.Teluk Luas Padang saat ini belum optimal, dimana indikasinya masih banyak karyawan yang kurang produktif dalam bekerja. Berdasarkan hasil data karyawan PT.Teluk Luas Padang, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja masih belum optimal. Pernyataan ini didukung dengan data capaian target dalam perusahaan PT.Teluk Luas Padang.

Tabel 1.1

Pengukuran Kinerja Karyawan

Rekapitulasi pengukuran kinerja karyawan PT.Teluk Luas Padang tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Gilingan	100%	84%
2	Press	100%	86%
3	Harian Proses Basah	100%	85%
4	Gudang Produk Jadi	100%	85%
5	Harian Crumb	100%	86%
6	Bengkel	100%	85%
7	Laboraturium	100%	83%
8	Satpam	100%	84%
9	Harian Driver	100%	84%
10	Harian Bangunan	100%	84%
11	Staf Kantor	100%	86%
12	Campuran	100%	86%

(Sumber: PT.Teluk Luas Padang)

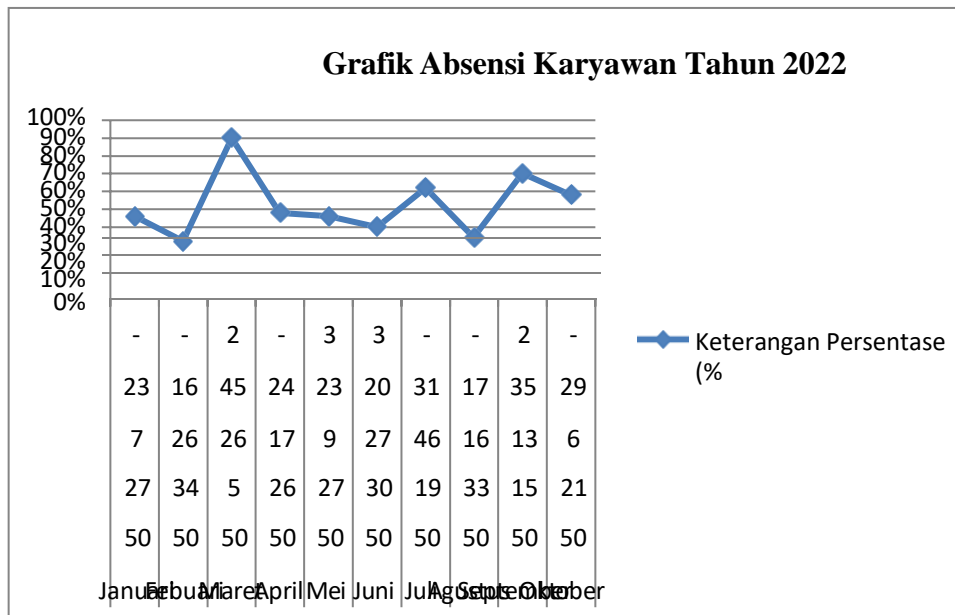
Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa terdapat 12 indikator kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas Padang pada tahun 2021. Pada tahun 2021 pencapaian target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100%, namun belum terealisasikan dengan baik dan optimal, terlihat dari persentase pencapaian alias target yang telah ditentukan. Pada gilingan mengalami penurunan yaitu terealisasikan sebanyak 84% dengan target 100% dan produksi gilingan sebanyak

20.965.585, lalu pada press yaitu terealisasikan sebanyak 86% dengan target 100%, harian proses basah terealisasikan sebanyak 85% dengan target 100%, gudang produk jadi terealisasikan sebanyak 85% dengan target 100%, harian crumb terealisasikan sebanyak 86% dengan target 100%, bengkel terealisasikan sebanyak 85% dengan target 100%, laboratorium terealisasikan sebanyak 83% dengan target 100%, satpam terealisasikan sebanyak 84% dengan target 100%, harian driver terealisasikan sebanyak 84% dengan target 100%, harian bangunan terealisasikan sebanyak 84% dengan target 100%, staf kantor terealisasikan sebanyak 86% dengan target 100%, dan campuran terealisasikan sebanyak 86% dengan target 100%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kepuasan kerja di PT.Teluk Luas Padang. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT.Teluk Luas Padang banyak yang belum mencapai target dalam bekerja. Hal ini terinduksinya dari kinerja karyawan yang belum optimal. Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum optimal masih ada di PT.Teluk Luas Padang antara lain adalah tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh PT.Teluk Luas Padang tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh PT.Teluk Luas Padang sehingga banyak karyawan yang belum merasa puas dengan hasil yang telah di capainya. Hal ini disebabkan oleh disiplin kerja dan kerjasama antar tim dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang maksimal.

Untuk itu pihak perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja untuk masa mendatang melalui disiplin kerja, kerjasama antar tim dan kinerja karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam berkerja dan perusahaan mampu mencapai target setiap tahunnya.

Peraturan kerja yang harus ditaati oleh semua karyawan mulai dari ketetapan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketetapan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman (**Faustyna & Jumani, 2018**). Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (**Sutrisno et al., 2021**). Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari karyawan ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya, Jadi disiplin kerja yang berjalan dengan baik akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai tujuan yang optimal. Berikut grafik penilaian absensi pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

Grafik 1.1 Absensi Karyawan



Sumber : PT.Teluk Luas Padang

Dari data/grafik 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penilaian absensi kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang belum tercapai dan belum optimal. Dilihat dari presentase yang telah ditentukan yaitu 100% namun belum tercapai dengan maksimal. Dari data/grafik diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 pada bulan januari sampai oktober presentase mengalami naik turun, pada bulan januari dapat dilihat bahwa presentase absensi sebanyak 46%, pada bulan febuari pesentase absensi sebanyak 38%, pada bulan maret pesentase absensi sebanyak 90%, pada bulan april pesentase absensi sebanyak 48%, pada bulan mei pesentase absensi sebanyak 46%, pada bulan juni pesentase absensi sebanyak 40%, pada bulan juli pesentase absensi sebanyak 62%, pada bulan agustus pesentase absensi sebanyak 34%, pada bulan September pesentase absensi sebanyak 70% dan pada bulan oktober pesentase absensi sebanyak 58%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari data/grafik di atas penurunan absensi terdapat pada bulan agustus yaitu

sebesar 34%, artinya karyawan pada PT.Teluk Luas Padang belum menerapkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga tingkat kehadiran menurun. Absensi merupakan salah satu poin penilaian kinerja karyawan dinilai dari kedisiplinan karyawan untuk hadir tepat waktu. Setiap perusahaan memiliki standar penilaian kehadiran berbeda-beda. Dimana semakin tinggi tingkat ketepatan absensi yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan salah satunya yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang merasakan kepuasan dengan bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih di luar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai kinerja karyawan.

Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut **(Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019)** Disiplin adalah sikap terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para keryawan akan

menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah disepakati.

Menurut **(Devina, G. 2018)** menyatakan kerjasama antar tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.

Menurut **(Hafid 2018)** Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau sasaran atau standar.

Menurut **(Liyas dan Primasi 2017)** Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam menjejakan pekerjaannya.

Menurut **(Maindoka, P., Tewel, B., & Rumokoy, F. S. 2017)** Kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi dari membandingkan atau analisis oleh pikiran dan merasakan antara harapan dengan kenyataan atau hasil dari upaya-upaya yang dilakukan oleh seseorang. Kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang perasaan positif tentang pekerjaan, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif. Persoalan yang dihadapi

organisasi adalah bagaimana menciptakan dan mengelola kepuasan kerja dari karyawannya. Dalam memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, organisasi tentunya memiliki tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang membantu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. 2018) “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Dari disiplin kerja, kerjasama antar tim dan kinerja karyawan akan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lainnya seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kondisi yang telah di uraikan di atas, di rasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Teluk Luas Padang. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farhan Elang

Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik 2021) dengan judul pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT.Lion Superindo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Lion Superindo, dengan kata lain kerjasama tim berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kemudian penelitian (**Jeli Nata Liyas, Reza Primadi 2017)** dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. Hal ini berarti bahwa semakin baik hubungan antar atasan dan bawahan pada bank perkreditan rakyat akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat di ajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Antar Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Teluk Luas Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang yang belum optimal.
2. Karyawan yang belum menerapkan kedisiplinan kerja di PT.Teluk Luas Padang.
3. Tidak semua karyawan PT.Teluk Luas Padang mampu menjalankan kerjasama antar tim dengan baik.

4. Masih rendah kinerja karyawan yang diberikan PT.Teluk Luas Padang.
5. Banyaknya karyawan yang belum puas dalam berkerja di PT.Teluk Luas Padang.
6. Kurangnya semangat kerja karyawan yang disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang kurang.
7. Karyawan belum meningkatkan kedisiplinan dalam berkerja di PT.Teluk Luas Padang.
8. Tidak tercapainya target yang diberikan.
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membetasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Disiplin kerja (X1), dan Kerjasama antar tim (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
2. Bagaimana pengaruh kerjasama antar tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
4. Bagaimana pengaruh kerjasama antar tim terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
7. Bagaimana pengaruh kerjasama antar tim terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama antar tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama antar tim terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi ilmu pengetahuan

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu pengetahuan yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, kerjasama antar tim terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

2. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kerjasama antar tim bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam berkerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya kepuasan kerja yang diinginkan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dimana hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah buku pustaka bagi mereka yang mempunyai niat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang sumber daya manusia.