

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Banyak terjadinya persaingan antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Perusahaan harus memiliki daya saing dan nilai yang unggul lebih dari pada pesaing, sehingga perusahaan dapat terus bertahan dalam dunia persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. seperti perusahaan Sumber Jaya Indahnusa Coy menyeleksi karyawan yang benar-benar bisa bekerja sama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif[1]. Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para pegawai dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan[1].

Kinerja antara lain ditentukan oleh kepuasan kerja yang dirasakan dan disiplin kerja yang diterapkan, maka dengan sendirinya pegawai akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi, sehingga pegawai akan mencintai pekerjaannya[2]. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan harus mempunyai rasa kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkan[1]. Karyawan yang puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan

berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal[1].

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan kepuasan karyawan di dalam PT.Sumber Jaya Indahnusa COY. Karyawan belum sepenuhnya merasa puas, masih banyak karyawan di dalam perusahaan yang merasa sikap dari atasannya sangat otoriter seperti harus mengikuti semua perkataan atasan tanpa mau mendengar masukan atau pendapat dari karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita dan Tri Yuniati menyatakan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan[3]. Sedangkan, menurut Mutia Arda, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan[4].

Hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”. Pendapat di atas menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisasi jika pegawai puas dalam pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun pegawai puas, tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan[5].

Disiplin kerja pada hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri[6]. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur, dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang

selama ini disepakati bersama. Dalam praktiknya, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan[7].

Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan yang diperoleh dari bulan September 2020 sampai dengan Agustus 2021.

Tabel 1.1 Ketidakhadiran Karyawan PT Sumber Jaya Indahnusa COY
Periode September 2020 – Agustus 2021

BULAN	JK(ORANG)	JHK (HARI)	JUMLAH ABSENSI	TINGKAT ABSENSI (%)
Sep-20	102	26	39	1,47
Oct-20	102	26	49	1,85
Nov-20	102	25	67	2,63
Dec-20	102	26	62	2,34
Jan-21	102	26	67	2,53
Feb-21	102	23	39	1,66
Mar-21	102	26	52	1,96
Apr-21	102	25	68	2,67
May-21	102	22	71	3,16
Jun-21	102	25	102	4,00
Jul-21	102	26	134	5,05
Aug-21	102	24	101	4,13
TOTAL				33,44
RATA-RATA				2,79

Sumber : Bagian SDM PT Sumber Jaya Indahnusa COY (2021), diolah

JK= Jumlah karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Rumus Tingkat Absensi = $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100\%$

Jumlah total karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Jaya Indahnusa COY adalah 102 orang, jumlah absensi terdiri dari izin, sakit, dan alpa. Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy adalah 2,79%, sedangkan tingkat absensi pada bulan May 2021 – Agustus 2021 terjadi peningkatan ketidakhadiran melebihi rata-rata tingkat absensi yaitu May 2021 mencapai 3,16%, Juni 2021 mencapai 4,00%, Juli mencapai 5,05% dan Agustus mencapai 4,13%. Terjadinya peningkatan ketidakhadiran menunjukkan bahwa disiplin karyawan terhadap

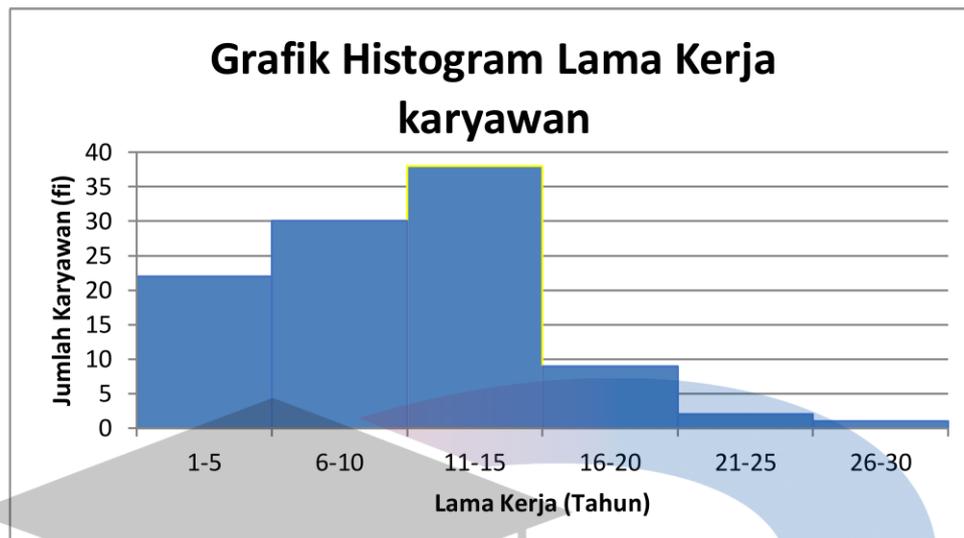
perusahaan relatif rendah. Banyak karyawan memakai alasan izin ataupun sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpa (tanpa keterangan). Hasil Penelitian sebelumnya Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan[2]. Sedangkan menurut Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, dkk variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan[8].

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, karyawan dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalamannya sedikit. Dalam perusahaan PT. Sumber Jaya Indahnusa COY banyak karyawan yang bertahan lebih dari 5 tahun. Penelitian ini mengacu pada lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

Tabel 1.2 Lama Kerja Karyawan di PT Sumber Jaya Indahnusa COY

Lama kerja (Tahun)	Jumlah karyawan (fi)	Fk
1-5	22	22
6-10	30	52
11-15	38	90
16-20	9	99
21-25	2	101
26-30	1	102
Jumlah	102	

Sumber : Bagian SDM PT Sumber Jaya Indahnusa COY (2021), diolah



Grafik 1.1 Lama kerja karyawan di PT Sumber Jaya Indahnusa COY

Masa kerja dibagi menjadi dua kategori yaitu masa kerja kurang dari 10 tahun yang dapat dikategorikan masa kerja sedang dan lebih dari 10 tahun dapat dikategorikan masa kerja yang lama. Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat lama kerja karyawan pada PT.Sumber Jaya Indahnusa COY yang berbeda-beda diantaranya Lama kerja karyawan 1-5 tahun sebanyak 22 orang, 6-10 tahun sebanyak 30 orang. Hasil grafik diatas yang paling tinggi menunjukkan bahwa lama kerja 11-15 tahun paling banyak jumlahnya yaitu sebanyak 38 orang. Karyawan yang sudah lama bekerja dalam suatu perusahaan sudah mendapatkan kepuasan kerja membuat karyawan tersebut setia bekerja di perusahaan tersebut sehingga manajemen dapat dengan mudah mengevaluasi kinerja para karyawan melalui masa kerja.

Lama kerja juga dapat meningkatkan tunjangan karyawan semakin tinggi yang membuat karyawan meningkatkan disiplin kerja menjadi lebih baik. Kecil kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri jika sudah bekerja lama dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian Ratna Wijayanti dan Meftahudin menyatakan bahwa interaksi lama kerja dengan kepuasan kerja memoderasi negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti bahwa, jika interaksi lama kerja dengan kepuasan kerja menurun maka akan menurunkan nilai kinerja karyawan[9].

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul :**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian

ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy?
3. Apakah lama kerja mampu memoderasi hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy?

1.3. Ruang Lingkup

Melihat luasnya ruang lingkup yang dikaji dalam penelitian ini maka ruang

lingkup yang dikaji dibatasi sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya membahas hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja. Dengan variabel independen adalah kepuasan kerja sebagai Variabel (X1), disiplin kerja sebagai Variabel (X2), dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan sebagai (Y)
2. Variabel moderasi adalah lama kerja (Z)
3. Objek penelitian adalah karyawan dari PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy.
4. Periode pengamatan dalam penelitian ini adalah tahun 2021

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderasi pada PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian yang dikemukakan adalah :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pembaca atau pun penelitian lain sebagai sarana informasi
2. Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy.

1.6. Originalitas Penelitian

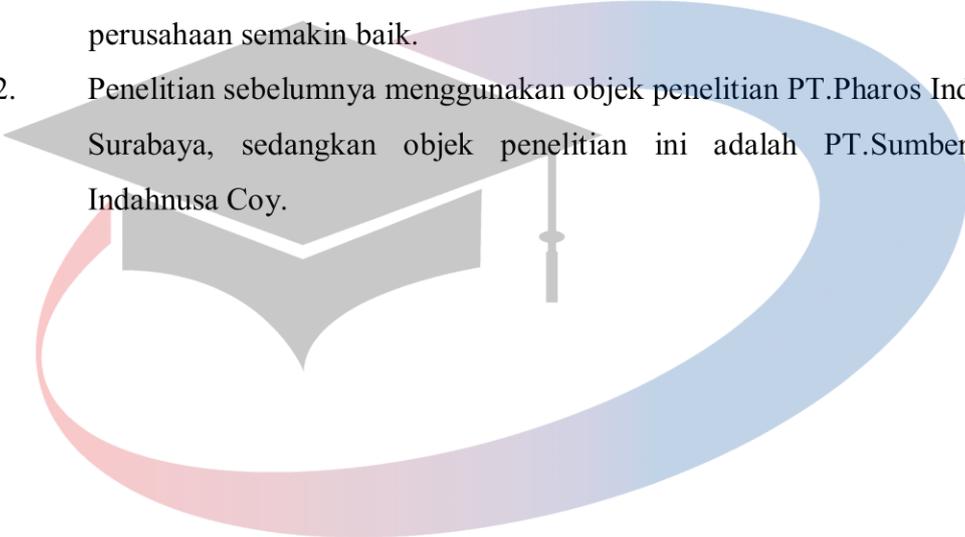
Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita dan Tri Yuniati pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”[3].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel intervening sedangkan penelitian ini menggunakan lama kerja

sebagai variabel moderating. Peneliti ingin mengetahui apakah variabel lama kerja memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Peneliti juga menambah variabel disiplin kerja karena Disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik[3]. Dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan semakin baik.

2. Penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian PT.Pharos Indonesia Surabaya, sedangkan objek penelitian ini adalah PT.Sumber Jaya Indahnusa Coy.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL