

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa sekarang ini membuat suatu organisasi di tuntut agar lebih mampu merespon dengan cepat perubahan arah. Begitupula dengan perkembangan industri, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan suatu bisnis. Keberadaan SDM berperan penting di suatu perusahaan. Karyawan adalah sumber daya manusia pada perusahaan dalam arti bahwa mereka memberikan energi, pemikiran, bakat, usaha, dan kreativitas ke tempat kerja. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi memungkinkan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain sarana dan prasarana yang lengkap serta peralatan yang modern, perusahaan lebih mengandalkan manusia (karyawan) untuk mewujudkan tujuannya.

Sumber daya manusia berperan penting dalam kesuksesan perusahaan, terutama dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Kualitas karyawan itu sendiri menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam bekerja secara efektif dan efisien, tenaga kerja manusia membutuhkan kemauan dan kesungguhan dalam bekerja. Selain itu juga diperlukan dalam hal mampu, cakap, dan terampil. Karena sumber maju atau mundurnya organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Pemanfaatan sumber daya manusia dapat memberikan efek positif bagi keberlanjutan perusahaan. Selain itu, pengembangan dan pemanfaatan tenaga kerja yang optimal akan menjamin prestasi kerja yang maksimal di masa mendatang. Karena karyawan dan perusahaan adalah dua komponen yang saling bergantung satu sama lain. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Dapat dipahami bahwa karyawan yang menjalankan organisasi bertanggung jawab atas semua aktivitas yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan harus dikelola dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki nilai atau prestasi yang lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Prestasi kerja karyawan memengaruhi nilai tambah atau prestasi perusahaan karena dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi otomatis akan menghasilkan prestasi perusahaan yang tinggi pula. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, diharapkan prestasi kerja karyawan dapat terlaksana sesuai dengan rencana perusahaan. Prestasi kerja adalah keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya oleh atasan dan melakukannya secara efektif sehingga pekerjaan selesai tepat waktu dan tetap terjaga mutu kualitas pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai individu berdasarkan bagaimana perilaku karyawan melakukan pekerjaannya. Prestasi kerja seseorang dapat memengaruhi keinginan dan kemauannya untuk maju dan bersaing dengan karyawan lain serta semangat kerja yang tinggi. Perusahaan

membutuhkan karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi, dan perusahaan mendapatkan dampak positif serta keuntungan dari karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi. Terdapat fenomena yang terjadi pada PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology* antara lain yaitu mengenai total nilai pada setiap bulannya yang didapatkan oleh karyawan berdasarkan hasil kerja individu masih mengalami naik turun. Hasil kerja Individu karyawan dilihat dan dinilai dari *breakdown rate*, kedisiplinan, *project improvement*, dan penerapan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun) dimana *item* tersebut mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Total Nilai Tertinggi berdasarkan Kinerja Karyawan  
Bulan September – November 2022 pada PT. Hankook Tire Indonesia  
Departemen *Facility Technology***

No	Nilai	Bulan		
		September	Oktober	November
1.	91 – 95	1	0	1
2.	86 – 90	2	1	2
3.	81 – 85	2	3	1
4.	76 – 80	5	7	0
5.	71 – 75	1	0	6
6.	65 – 70	0	0	1

Sumber: HRD PT. Hankook Tire Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa rekapitulasi total nilai tertinggi berdasarkan kinerja bulan September – November 2022 pada PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Techonology* masih mengalami naik turun, diketahui pada

bulan November terdapat 1 karyawan yang memperoleh nilai rendah, kemudian karyawan yang memperoleh nilai 71 – 75 pada bulan November berjumlah 6 orang dan bulan September berjumlah 1 orang, karyawan yang memperoleh nilai 76 – 80 pada bulan September berjumlah 5 orang dan bulan Oktober berjumlah 7 orang, karyawan yang memperoleh nilai 81 – 85 pada bulan September berjumlah 2 orang, bulan Oktober berjumlah 3 orang dan 1 orang pada bulan November, karyawan yang memperoleh nilai 86 – 90 pada bulan September berjumlah 2 orang, bulan Oktober berjumlah 1 orang dan 2 orang pada bulan November, sedangkan karyawan yang memperoleh nilai 91 – 95 pada bulan September dan November masing-masing berjumlah 1 orang.

Dari 11 karyawan terdapat 1 karyawan yang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya disebut juga *the best employee* yang dilihat dari nilai tertinggi berdasarkan Kinerja Individu PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Techonology* pada setiap bulannya. Pada bulan September karyawan yang mendapatkan penghargaan yaitu dengan nilai tertinggi sebesar 92, karyawan yang mendapatkan penghargaan pada bulan Oktober mengalami penurunan dengan nilai tertingginya sebesar 88, sedangkan pada bulan November yang mendapatkan penghargaan dengan nilai tertinggi sebesar 91.

Agar karyawan tidak mengalami *burnout* maka penerapan kedisiplinan karyawan yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan terus dilakukan sesuai dengan aturan, dan tentunya setiap perusahaan mengharapkan karyawan untuk berprestasi dan menciptakan kondisi yang stabil dan baik serta keadaan yang

menguntungkan. Selain itu, prestasi kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2003) faktor disiplin kerja memengaruhi prestasi kerja. Handoko (2001) menjelaskan bahwa faktor kepuasan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Kusumaramdhani dkk dalam jurnal Indriati (2022) karyawan akan mematuhi aturan perusahaan jika disiplin kerja diterapkan, agar mereka dapat bekerja lebih nyaman dan hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja seseorang akan berdampak pada imbalan yang diterimanya dan akan meningkatkan prestasi kerjanya dalam bekerja (Rismawati, 2018).

Meningkatkan prestasi kerja memerlukan kedisiplinan dan kepuasan, yang pada gilirannya harus mengarah pada peningkatan prestasi kerja. Dimana kedua aspek tersebut adalah salah satu faktor yang menentukan prestasi kerja seorang karyawan baik atau buruk. Sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan prestasi kerja karyawan. Jika prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka prestasi kerja karyawan akan menurun dan akan berujung pada berbagai hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti hasil kerja yang kurang bagus akan berakibat sukar bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan bisa mengalami kerugian akibat menurunnya prestasi kerja jika dibiarkan terus berlanjut. Akibatnya, para pemimpin perusahaan perlu benar-benar memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi seberapa baik prestasi kerja karyawan mereka di tempat kerja. Secara teoritis faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dua dari banyak faktor yang berkontribusi terhadap penurunan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang bagus akan memengaruhi prestasi kerja yang diperoleh oleh para karyawan. Namun, prestasi kerja tidak semudah itu dapat dicapai. Prestasi kerja hanya dapat dicapai dengan kerja keras dari semua bagian yang bergabung terutama yang terkait dengan sistem kepemimpinan, yang menentukan pengaruh terhadap perilaku orang lain (bawahan). Untuk terwujudnya hal tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat bertindak sebagai atasan, pandai mengambil keputusan, dan dapat mengajak orang lain terutama bawahannya untuk berpikir secara matang dan bertindak dengan penuh tanggung jawab untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Sinambela (2016) Karyawan dapat belajar untuk mentaati dan mematuhi kebijakan, prosedur, dan peraturan yang ada melalui disiplin, yang mana akan membantu mereka berkinerja baik. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan penerapan rutin yang menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja suatu organisasi (Simamora, 2006). Setiap perusahaan akan meningkatkan keuntungan jika dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka pekerjaan akan selesai lebih cepat, absensi berkurang, kerusakan berkurang, dan kemungkinan *turnover* karyawan juga berkurang.

Tingginya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu, rendahnya tingkat keterlambatan karyawan karena gairah dan semangat bekerja, serta meningkatnya produktivitas dan efisiensi karyawan yang

ditunjukkan dengan rendahnya tingkat absensi karyawan merupakan indikator disiplin kerja karyawan yang baik.

Didirikan pada tahun 2011, PT Hankook Tire Indonesia adalah produsen ban mobil terkemuka asal Korea Selatan dan mulai memproduksi pada tahun 2013 yang berlokasi di Jalan Kenari Raya blok G3-01, Delta Silicon 5 Industrial Park, Lippo Cikarang, Bekasi, Jawa Barat 17550. PT. Hankook Tire Indonesia dapat menghasilkan prestasi kerja karena perusahaan menerapkan disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja karyawan pada PT. Hankook Tire Indonesia merupakan wujud ketaatan karyawan akan peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia dibangun dengan salah satu cara melalui disiplin terhadap waktu yaitu datang bekerja tepat waktu pada jam kerja pukul 07:30WIB – 16:30WIB. Kemudian, dalam melaksanakan tugas selesai tepat waktu dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab karyawan. Karyawan yang melanggar disiplin yang baik akan diberikan sanksi sesuai dengan tindakan ketidaktaatan atau indiscipliner yang telah dilakukannya. Sanksi dapat dimulai dari teguran lisan hingga peringatan tertulis dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Fenomena-fenomena yang didapati PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Techonology* terkait kedisiplinan karyawan yaitu diantaranya masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, masih adanya karyawan yang absen masuk kerja, dan kurang patuhnya karyawan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku. Hal tersebut dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Menerapkan disiplin pada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja

dapat memengaruhi ketidakhadiran, semangat kerja, tingkat *turnover*, keluhan, dan masalah personalia vital lainnya.

**Tabel 1.2**

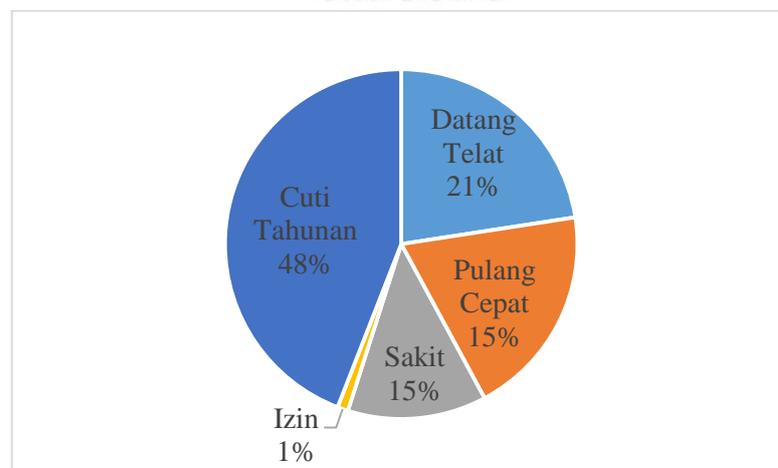
**Rekapitulasi Daftar Hadir dan Absensi Karyawan**  
**Bulan September – November 2022 pada PT. Hankook Tire Indonesia**  
**Departemen *Facility Technology***

Bulan	Kehadiran				
	Datang Telat	Pulang Cepat	Sakit	Izin	Cuti Tahunan
September	23	20	13	1	45
Oktober	20	9	16	2	47
November	15	14	12	1	41

Sumber: HRD PT. Hankook Tire Indonesia (2023)

**Gambar 1.1**

**Grafik Daftar Hadir dan Absensi Kumulatif Karyawan**  
**Bulan September – November 2022 pada PT. Hankook Tire Indonesia**  
**Departemen *Facility Technology***



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 1.3

**Rekapitulasi Daftar Telat Masuk Kerja Karyawan**  
**Bulan September – November 2022 pada PT. Hankook Tire Indonesia**  
**Departemen *Facility Technology***

No	Jam	Bulan		
		September	Oktober	November
1	07:30 – 08:00 WIB	22	16	14
2	08:01 – 08:30 WIB	2	6	1
3	08:31 – 09:00 WIB	2	3	0
4	09:01 – 09:30 WIB	1	0	1
5	09:31 – 10:00 WIB	0	0	1

Sumber: HRD PT. Hankook Tire Indonesia (2023)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 serta gambar grafik 1.1 bahwa tingkat absensi dan kehadiran karyawan departemen *facility technology* Pada PT. Hankook Tire Indonesia mulai dari bulan September – November 2022 masih rendah, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja seperti sakit 15%, izin 1%, dan cuti tahunan 48%, serta masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat sebesar 21% dan 15%. Kemudian bila dilihat dari tabel rekapitulasi daftar karyawan yang datang terlambat diatas menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan pada PT. Hankook Tire Indonesia mulai pukul 07:30 – 08:00 WIB dari bulan September – November masih terbilang tinggi tingkat keterlambatannya. Hal ini dapat mengganggu aktivitas kinerja yang berada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan apabila penurunan disiplin kerja karyawan dibiarkan berlanjut, perusahaan akan mengalami

kerugian dalam melaksanakan aktivitas kerja yang baik serta prestasi kerja karyawan tersebut pun akan menurun.

Selain disiplin kerja, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan perasaan puas dalam bekerja karena kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena pemimpin (*leader*) memahami dan mengerti kebutuhan para karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Johan (2022) yaitu ketika seseorang puas dengan pekerjaannya, ia akan berusaha semaksimal mungkin dan menggunakan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan bahagia dan yang lebih penting yaitu kepuasan yang tinggi akan membuat mereka akan lebih mungkin mencapai tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi di perusahaan. Demi memberikan rasa nyaman bagi karyawannya, setiap perusahaan manapun akan memperhatikan kepuasan karyawannya begitupun PT. Hankook Tire Indonesia.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dibagikan kepada 10 orang karyawan Departemen *Facility Technology* pada PT. Hankook Tire Indonesia menunjukkan bahwa kondisi kepuasan karyawan secara keseluruhan masih belum sesuai harapan, dengan hasil data yang ada bahwa karyawan pada PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology* merasa jika gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar gaji (UMR) yang berlaku dan kondisi lingkungan kerja meliputi sisi ventilasi udara, pencahayaan dan desain ruangan yang sudah baik. Gaji

dan kondisi lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan, karena masih ada karyawan yang merasa kurang puas dengan sosialisasi terkait kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap.

Selain itu juga masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan kebersihan, kenyamanan, dan layanan penyediaan Alat Tulis Kantor (ATK). Kemudian menurut karyawan kurangnya pimpinan untuk memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana mencapai target yang ditetapkan, serta masih adanya karyawan yang kurang puas dalam menjalani pekerjaannya sendiri yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Menurut Handoko (2011) berpendapat bahwa secara historis kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama disebabkan oleh prestasi kerja, diasumsikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melakukan tugasnya dengan lebih efektif. Prestasi kerja yang lebih baik menghasilkan penghargaan yang lebih tinggi. Bukan sebaliknya, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari penerimaan penghargaan yang sebanding dengan prestasi kerja mereka jika posisi dianggap adil dan memadai. Di sisi lain, ketidakpuasan cenderung terjadi jika penghargaan dianggap tidak memadai untuk tingkat prestasi kerja mereka. Kondisi tentang kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan memengaruhi prestasi kerja di masa depan. Dengan demikian, hubungan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan merupakan sistem yang berkesinambungan (kontinus). Setiap karyawan akan termotivasi untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi jika mereka puas di tempat

kerja, dan prestasi kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih besar.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi di perusahaan PT. Hankook Tire Indonesia dengan mengangkat judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*)**”.

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*, yakni sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran dan absensi pada PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology* masih rendah karena masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal.
2. Dari hasil data mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*, secara keseluruhan kondisi kepuasan kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dilihat dari beberapa karyawan yang masih merasa kurang puas terhadap sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja secara bertahap dan arahan pimpinan dalam pencapaian target yang ditetapkan.

3. Mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology* mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan setiap bulannya sehingga karyawan belum bisa mempertahankan prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*?
3. Seberapa besar disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*?

### C. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*.

3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hankook Tire Indonesia Departemen *Facility Technology*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan apa yang dilakukan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, sebagai karya ilmiah yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan teori-teori ilmiah. Disiplin Kerja Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan sebagai referensi penelitian selanjutnya karena penelitian ini sangat erat kaitannya dengan penambahan pengalaman, wawasan, dan bahan penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan serta dapat dimanfaatkan pada dunia kerja terutama bagi PT. Hankook Tire Indonesia dalam mengambil keputusan terkait dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan pemahaman tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mendongkrak prestasi kerja karyawan.