

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan, artinya jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan maju dan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tersebut sulit untuk maju dan bersaing dengan perusahaan lain.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan karyawan. Dalam suatu perusahaan kita sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen

puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan.

Menurut Hasibuan (2007:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Handoko (2000:193) “ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya”.

Dalam organisasi, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Untuk itu pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja.

PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak pada penjualan industri alat berat dan penjualan suku cadang (*spare part*) yang sudah

berpartisipasi dalam pembangunan di Indonesia khususnya dibidang industri pertambangan, perkebunan, kehutanan, infrastruktur, konstruksi dan migas. Dalam hal memenuhi kepuasan kerja karyawan salah satu yang sangat diperhatikan oleh PT Daya Kobelco Constrection Machinery Indonesia Cabang Palembang yaitu dari fasilitas yang diberikan yang sesuai dengan tingkat jabatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini tercermin pada adanya karyawan yang mendapatkan fasilitas seperti mobil, ini semata-mata untuk keperluan perusahaan guna mempermudah aktivitas perusahaan untuk menemui para konsumen yang membeli produk dan juga dalam hal disiplin, karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang sudah menjalankan disiplin kerja dengan baik yang dapat dilihat dari tabel 4.8.

Bagi PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang memperhatikan masalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting untuk dilakukan dan diterapkan dilingkungan kerja perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa penurunan prestasi kerja yang terjadi pada karyawannya disebabkan oleh beberapa faktor-faktor tersebut diantaranya dapat berupa rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya. PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang menyadari dengan rendahnya kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya maka hal itu akan berakibat pada menurunnya kerja karyawannya. Penurunan prestasi kerja ini tentunya oleh perusahaan tidak boleh dibiarkan terus menerus, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan diambil peneliti adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang?
2. Variabel manakah yang berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam pembahasan laporan akhir ini, supaya pembahasan yang dibahas tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka penulis memberikan ruang lingkup pembahasan pada:

1. Berapa besar kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.
2. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Seberapa besar kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.
2. Mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penulisan Laporan Akhir ini penulis memberikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang sangat penting bagi prestasi kerja karyawan.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang terletak di Jalan Kolonel H. Burlian No. 9 Km. 6 Kelurahan Srijaya Kecamatan Alang-alang Lebar, Palembang 30153. Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

### **1.5.2 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan penulis dalam pengumpulan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara (*Interview*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara bertanya secara langsung baik kepada pimpinan maupun karyawan di perusahaan

mengenai informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan untuk membantu penulisan Laporan Akhir.

b. Angket (*Kuisisioner*)

Data yang diperoleh dan didapatkan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan tertulis kepada responden, dalam hal ini yaitu seluruh karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang, yang menjadi sampel penelitian.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan penulisan Laporan Akhir sebagai referensi untuk mendapat keterangan secara tertulis sebagai bahan masukan penelitian yang tidak terdapat pada objek yang diteliti.

### 1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan penulis dalam Laporan Akhir ini, terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan secara langsung, dimana data primer untuk Laporan Akhir ini berupa data yang diperoleh dari hasil *Questioner* yang dibagikan kepada karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang yang dipilih penulis sebagai responden dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan sebelumnya oleh seseorang atau suatu lembaga untuk tujuan penelitian yang akan dilakukan. Dimana data yang diperoleh dapat dari studi kepustakaan dan data yang telah diolah dari PT Daya Kobelco Construction Machinery

Indonesia cabang Palembang yaitu seperti sejarah perusahaan, visi dan misi, kegiatan perusahaan, data karyawan dan hal lainnya yang menyangkut pada perusahaan.

#### 1.5.4 Teknik Analisis Data

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis menggunakan metode analisis data kualitatif dan kuantitatif.

##### 1. Metode Analisis Data Kualitatif

Yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar menguraikan tentang karakteristik responden, Sugiyono (2008:13). Digunakan untuk menjelaskan mengenai gambaran tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang, yang didapat melalui jawaban responden berdasarkan dua faktor yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang mana yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja dan perlu dipertahankan.

##### 2. Metode Analisis Data Kuantitatif

Pengertian analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2008:13), yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam hal ini data yang diperoleh dari kuisisioner akan diolah menggunakan program analisis data yaitu program pengolahan data SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22 dari pengolahan output tersebut akan dapat memberikan informasi seberapa besar tingkat signifikansi yang dihasilkan pada setiap variabel. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung jawaban atas kuisisioner dari responden dengan menggunakan rumus regresi ganda karena analisis ini digunakan bila variabel independennya minimal 2.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Karyawan PT Kobelco

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi untuk setiap faktor

$X_1$  = Kepuasan Kerja

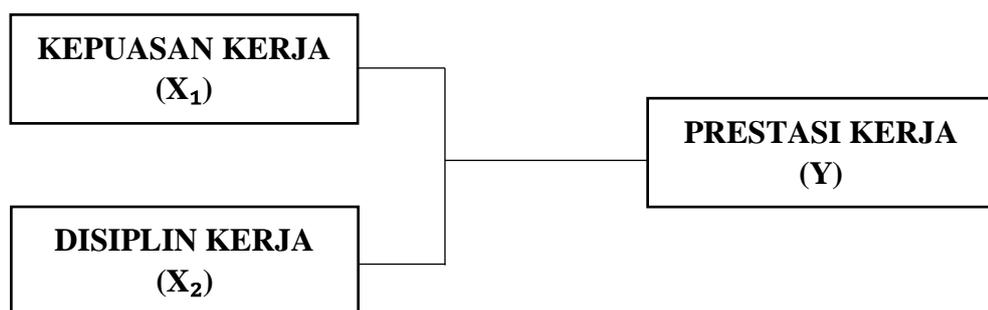
$X_2$  = Disiplin Kerja

Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel dalam penelitian yang terdiri dari dua variabel. Variabel penelitian dapat diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel terikat Y (dependen) = Prestasi Kerja Karyawan
- b. Variabel bebas X (independen) = Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Supaya lebih mengetahui dan memahami lebih jelas mengenai dua variabel tersebut, maka pada Laporan Akhir ini penulis mendiskripsikan kerangka konseptual pada bagan berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**



Berikut dijelaskan mengenai item-item variabel bebas (independen) pada penelitian sebagai berikut:

1. Faktor kepuasan kerja ( $X_1$ ) terdiri dari item-item:
  - $X_{1\ 1}$  = Kepuasan karyawan terhadap gaji
  - $X_{1\ 2}$  = Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya

$X_{1\ 3}$  = Kepuasan karyawan terhadap teman kerja

$X_{1\ 4}$  = Kepuasan karyawan terhadap fasilitas

$X_{1\ 5}$  = Kepuasan karyawan terhadap pimpinan

2. Faktor disiplin kerja ( $X_2$ ) terdiri dari item-item:

$X_{2\ 1}$  = Ketaatan pada peraturan

$X_{2\ 2}$  = Kehadiran

$X_{2\ 3}$  = Ketepatan hadir dalam ruangan

$X_{2\ 4}$  = Ketepatan penyelesaian tugas

$X_{2\ 5}$  = Kepatuhan terhadap pimpinan

Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) pada penelitian ini adalah prestasi kerja (Y) dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Kreativitas
4. Kerja sama
5. Tanggung jawab

### 1.5.5 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang yang berjumlah 51 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah ukuran sampel pada penelitian ini diambil dari populasi jumlah karyawan PT Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang.

Disini penulis menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Artinya jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan populasinya yaitu 51 sampel atau responden.

#### **1.5.6 Skala Pengukuran**

Dalam pengukuran variabel-variabel penelitian ini digunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2008:133). Penggunaan skala ini dalam 5 tingkat dengan batas kriteria. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor sebagai berikut:

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| 3. Ragu-ragu (RG)            | diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (ST)         | diberi skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |