

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di zaman globalisasi sekarang ini, seluruh entitas bisnis sudah semestinya mempunyai manajemen yang optimal. Dengan adanya manajemen yang lebih baik, itu berarti perusahaan berpotensi mendapatkan peningkatan efektivitas. Disaat suatu keefektivitasan perusahaan tersebut dapat memenuhi dengan baik bahwa perusahaan tersebut dapat mampu melayani masyarakat dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) yang ada pada di suatu perusahaan sudah pasti menjadi pengaruh dalam peningkatan keefektivitasan di perusahaan tersebut, yang dapat menuntut perusahaan agar mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia yang tersedia di entitas bisnis tersebut.

Ada beberapa hal yang menjadi faktor pengaruh sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu kedisiplinan. Disiplin kerja menjadi salah satu dari pengaruh bagi sumber daya manusia di entitas bisnis, yang ditujukan dalam peningkatan kedisiplinan entitas yang begitu penting bagi perusahaan agar setiap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan secara efektif. Menurut Moekijat (2013:195) disiplin merupakan asal kata bahasa latin ialah *disciplina* yang artinya pendidikan atau latihan kerohanian dan kesopanan dan juga peningkatan kebiasaan.

Selain kedisiplinan adapun yang menjadi faktor pengaruh sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dalam diri setiap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini merupakan pemicu terhadap perilaku karyawan dalam menerapkan segala kemampuan kerja setiap karyawan berdasarkan sikap maupun kondisi dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama organisasi dalam perusahaan. Sehingga, kepuasan kerja menjadi bagian vital untuk perusahaan dalam memperlakukan setiap karyawan dengan baik. Kepuasan karyawan adalah mengukur sampai seberapa jauhnya perusahaan dapat memenuhi harapan karyawan (Kuswadi, 2012)

Selain dari kedua faktor diatas yaitu tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja adapun faktor lainnya yang sama penting bagi pengaruh sumber daya manusia

dalam perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi dapat digambarkan sebagai keadaan psikologis dan sikap mental. Hal ini melibatkan individu yang menghasilkan energi, merangsang tindakan, dan membimbing atau memfokuskan perilaku menuju pemenuhan persyaratan yang mungkin mengarah pada pemenuhan atau menjembatani kesenjangan Sari & Surabagiarta (2021).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Human Resource Development PT. Go Trans Logistics International Bapak Bintang Firdaus di PT. Go Trans Logistics International, fenomena kinerja karyawan yang rendah terjadi dengan ditandai banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, kedisiplinan yang kurang akibat dari kesadaran yang ada dalam individu karyawan secara personal sudah menjadi kebiasaan yang terkait erat dalam diri karyawan yang sukar untuk diubah. Tabel 1.1. menunjukkan rekapitulasi kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International tahun 2019 – 2021.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur Priode Tahun 2019-2021**

No.	Unsur yang Dinilai	Capaian			Target
		2019	2020	2021	
1.	Integritas	82%	85%	80%	100%
2.	Motivasi	75%	80%	82%	100%
3.	Komunikasi	74%	75%	80%	100%
4.	Disiplin	80%	85%	80%	100%
5.	Kerjasama	75%	82%	77%	100%
6.	Kepuasan	80%	85%	80%	100%
	Rata-rata	77%	82%	79%	100%

Sumber : Data PT. Go Trans Logistics International, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International setiap tahunnya, masih tidak memenuhi capaian target yang menjadi harapan (100%). Rata - rata setiap kinerja karyawan pada tahun 2019 mencapai 77%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan mencapai 82%, akan tetapi pada ditahun berikutnya yaitu 2021 terjadinya penurunan yang mencapai 79%,

mengenai hal ini pihak manajemen SDM belum puas atas kinerja karyawan yang masih belum mencapai target yang telah ditentukan.

Dengan demikian penelitian ini akan diarahkan untuk mengetahui lebih jauh mengenai kinerja PT. Go Trans Logistics International yang berlokasi di Pekayon, Jakarta Timur berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur”.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan melakukan analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui dan melakukan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui dan melakukan analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Go Trans Logistics International Jakarta Timur.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

Dapat mempraktekkan segala teori yang dipelajari selama kuliah, terutama dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia.

#### **b. Bagi Tempat Peneliti**

Harapannya bisa memberikan informasi yang memuat manfaat untuk menjadi masukan bagi PT. Go Trans Logistics International tentang

pentingnya pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Harapannya dalam penelitian ini bisa dipergunakan menjadi refrensi dan sumber bacaan terhadap penelitian kedepannya,

