

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan era global seperti sekarang ini, setiap perusahaan hendaknya memiliki kualitas dan tingkat sumber daya manusia yang baik. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam pergerakan dan kemajuan perusahaan kedepannya, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan (Budianto, 2020).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting untuk mengendalikan suatu perusahaan (Budianto, 2020). Setiap perusahaan pastinya berusaha mencapai keberhasilan serta pencapaian dari tujuan perusahaan. Agar tercapainya tujuan, maka dari itu peran dari SDM harus optimal untuk meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Eri Susan 2019) sumber daya manusia diartikan sebagai keahlian yang melibatkan daya pikir dan daya fisik setiap individu. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa manusia tidak hanya dipahami dari segi keterampilan dan kualifikasi saja, tetapi juga dari aspek-aspek psikologis, sosial, dan genetik yang mempengaruhi kualitas dan kinerja.

Tjutju dan Suwatno (2016) menyatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Tidak terkecuali teknologi modern yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia profesional semuanya menjadi tidak bermakna “. Salah satu cara untuk melawan tantangan tersebut yaitu meningkatkan kinerja terhadap karyawannya. Kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah kinerja karyawan yang belum maksimal. Faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan disebabkan karena masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai kurangnya kedisiplinan karyawan yang masih belum mentaati disiplin jam kerja seperti terlambat masuk kantor, pergi tanpa izin saat jam kerja dan melebihi batas hari cuti, sedangkan data tersebut masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal. Meskipun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai program, seperti perbaikan insentif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman,

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Berikut tabel hasil kinerja karyawan pada divisi humas dan kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan**

No.	Unit Kerja	Penilaian Kinerja (%)			Target Sasaran Kinerja
		2021	2022	2023	
1.	Humas dan Kesekretariatan	84,6 %	82,7 %	81,6 %	100 %

*Sumber: Data Divisi SDM Perumdam Tirta Darma Ayu*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, hasil penilaian kinerja pada divisi humas dan kesekretariatan dalam kategori baik, namun belum mencapai target sasaran sebesar 100%. Hal tersebut mencakup berbagai aspek seperti pelayanan, persuratan, penyelesaian pengaduan, disiplin, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu adanya

**Dewi Pitaloka, 2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI HUMAS DAN KESEKRETARIATAN DI PERUMDAM TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perubahan dari karyawan itu sendiri maupun dari pihak supervisor agar meningkatkan kinerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

Berikut merupakan kriteria nilai yang dipakai sebagai acuan dalam penilaian kinerja karyawan pada divisi humas dan kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

**Tabel 1. 2**  
**Standar Penilaian Kinerja**

Kriteria Nilai	Keterangan
<b>50 ke Bawah</b>	Buruk
<b>51-60</b>	Kurang
<b>61-75</b>	Cukup
<b>76-90</b>	Baik
<b>91-100</b>	Sangat Baik

*Sumber: Data Divisi SDM Perumdam Tirta Darma Ayu*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, kategori penilaian kinerja pada divisi humas dan kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu tahun 2021-2023 berada pada kriteria nilai 76-90 atau dalam kategori baik, namun hasil kerja yang dicapai masih belum memiliki beberapa permasalahan yang perlu dilakukan perubahan. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang belum maksimal dan pelayanan pun belum optimal.

Dalam konteks kedisiplinan, masih terdapat karyawan yang melanggar perturan seperti datang terlambat dan pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditetapkan. Untuk jadwal presensi masuk dimulai pukul 07.00 – 07.30 WIB dengan toleransi keterlambatan selama 15 menit dan presensi pulang kerja dimulai pada pukul 16.00 – 16.30 WIB, dengan demikian apabila presensi pulang kurang dari waktu tersebut maka karyawan dianggap tidak disiplin karena pulang sebelum waktunya. Tingkat

**Dewi Pitaloka, 2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI HUMAS DAN KESEKRETARIATAN DI PERUMDAM TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kedisiplinan yang kurang optimal pada karyawan menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, yang merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dimiliki oleh karyawan PERUMDAM. Berdasarkan hasil temuan data pra-penelitian, diperoleh rekapitulasi absensi karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Divisi Humas dan Kesekretariatan**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterlambatan (%)</b>	<b>Pulang Cepat (%)</b>
2021	58	16,72	14,28
2022	58	11,23	10,89
2023	58	10,35	9,74

*Sumber: Data Divisi SDM Perumdam Tirta Darma Ayu*

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan bahwa keterlambatan dan kepulangan karyawan yang tidak berdasarkan dengan jam kerja yang ditetapkan oleh pemerintah daerah berpengaruh pada disiplin kerja dan kepuasan kerja. Pada dasarnya keterlambatan dan pulang cepat mengalami penurunan disetiap tahunnya, namun angka tersebut tergolong masih cukup tinggi tingkat kurangnya disiplin. Maka dari itu jika masalah tersebut dibiarkan begitu saja karena hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka diperlukan adanya tindak lanjut untuk mengidentifikasi yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi**

Dewi Pitaloka, 2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI HUMAS DAN KESEKRETARIATAN DI PERUMDAM TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## **Humas Dan Kesekretariatan Di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu”.**

Dalam hal ini, pemecahan masalah dalam penelitian ini akan menggunakan *Grand Theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Amstrong (dalam Suwatno & Priansa, 2018) berpendapat bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam perusahaan. Mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, dan sumber-sumber SDM (perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, serta manajemen bakat.

### **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, yang menjadi kajian utama dalam penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan. Aspek tersebut diduga menjadi salah satu yang penting dalam pelaksanaan pencapaian tujuan dari divisi tersebut. Oleh karena itu penting dilakukan pendekatan dan tindakan-tindakan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu 1) Kemampuan dan keahlian, 2) Disiplin kerja, 3) Motivasi, 4) Kepuasan kerja, 5) Rancangan kerja, dan 6) Kepribadian. Berdasarkan pada kajian empiris terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, penulis menyadari bahwa faktor yang paling berpengaruh pada kinerja yaitu disiplin kerja terletak pada absensi karyawan yang menurun, sedangkan faktor yang paling berpengaruh pada kinerja yaitu pada kepuasan kerja yang dimana hubungan antar sesama pegawai, baik dengan atasan atau dengan sesama karyawan. Sebagai contoh, karyawan dari divisi SDM mengatakan tidak merasa puas dengan manager divisi Humas dan Kesekretariatan karena dinilai terlalu otoriter.

Dewi Pitaloka, 2024

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI HUMAS DAN KESEKRETARIATAN DI PERUMDAM TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat Disiplin Kerja pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
2. Bagaimana gambaran tingkat Kepuasan Kerja pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
3. Bagaimana gambaran tingkat Kinerja Karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan pegawai di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
5. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?
6. Apakah Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dan tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk melakukan kajian secara ilmiah serta memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana tingkat Disiplin pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

**Dewi Pitaloka, 2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI HUMAS DAN KESEKRETARIATAN DI PERUMDAM TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Untuk mengetahui gambaran bagaimana tingkat kepuasan kerja pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
3. Untuk mengetahui gambaran Kinerja Karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan Di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.
6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja secara srimultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Menyatakan manfaat yang dapat diperoleh jika penelitian dilakukan terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan dan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu administrasi perkantoran, khususnya mengenai penelitian tentang sumber daya manusia mengenai disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajer Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta dalam menginterpretasikan kebijaksanaan tentang disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap meningkatkan kinerja pegawai.

#### **2. Bagi Lembaga Pendidikan**

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya khususnya manajemen sumber daya manusia.

#### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat melakukan suatu perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan praktek yang diterapkan oleh pegawai pada divisi Humas dan Kesekretariatan di Perumdam Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dari karyawannya.