

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan yang didirikan tentunya memerlukan tenaga kerja dan pikiran untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, yang dimaksud dalam mencapai keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan peran sumber daya manusia sebagai asset dan modal yang berkualitas serta berperan penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Perusahaan menetapkan struktur organisasi secara terperinci dalam memberikan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku dengan posisi dan jabatan yang dimiliki. Tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan baik dan benar agar perusahaan mendapatkan hasil dan tujuan yang telah ditetapkan.

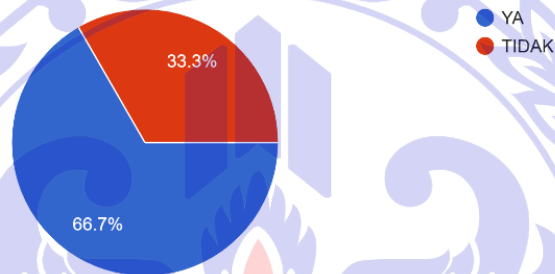
PT. Enerren Technologies yang dijadikan objek penelitian didirikan pada tahun 2002 di Bandung, Indonesia. Adalah penyedia solusi Teknologi Informasi yang mengkhususkan diri dalam Pengembangan Aplikasi, Solusi Seluler, dan Sistem Pelacakan GPS. Sebagai perusahaan Teknologi Informasi, perusahaan menaruh perhatian besar pada penelitian dan pengembangan produk yang sangat berguna dan dapat diandalkan sehingga bisa bermanfaat bagi pelanggan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kemajuan dalam melakukan pekerjaan, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhinya, antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas tertentu serta membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan kepuasan karyawan yang buruk atau tidak baik dapat menjadi akibat dari kesadaran perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah dilakukan oleh karyawan. Selain itu tingkat absensi yang tinggi di perusahaan bisa diakibatkan oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan serta jam kerja yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Enerren Technologies, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi. Mereka merasa puas dengan gaji, rekan kerja, dan pekerjaan yang di selesaikan tepat waktu. Hasil yang di peroleh menunjukkan 66,7% responden menjawab ya perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan kinerja karyawan, lalu 73,3% responden menjawab ya saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sehingga kontribusi yang diberikan berdampak positif dalam menghadapi situasi kerja. Dan 66,7% responden menjawab ya Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan sehingga saya merasa puas telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik

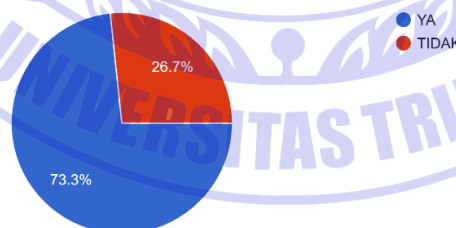
Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan kinerja karyawan
30 responses



Gambar 1. 1 Hasil Pra Survei Gaji Karyawan PT. Enerren Technologies

Sumber : Lampiran 4, diolah tahun 2025

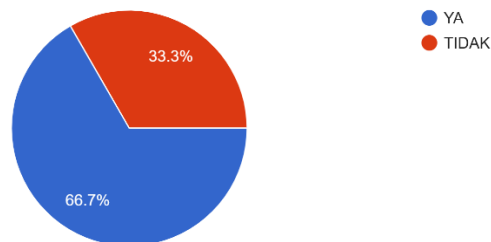
Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sehingga kontribusi yang diberikan berdampak positif dalam menghadapi situasi kerja
30 responses



Gambar 1. 2 Hasil Pra Survei Rekan Kerja Karyawan PT. Enerren Technologies

Sumber : Lampiran 4, diolah tahun 2025

Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan sehingga saya merasa puas telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik
30 responses



Gambar 1. 3 Hasil Pra Survei Pekerjaan Karyawan PT. Enerren Technologies

Sumber : Lampiran 4, diolah tahun 2025

Namun, ketika hasil pra survey dibandingkan dengan data kehadiran karyawan, ditemukan adanya ketidaksesuaian data absensi yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih tergolong tinggi. Fenomena inilah yang menjadi alasan akan dilakukannya penelitian lebih lanjut untuk menguji sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap data absensi karyawan.

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Kehadiran			Total	Persentase
			Sakit	Izin	Alfa		
2021	154	365	5	15	3	23	14%
2022	120	365	6	10	3	19	15%
2023	111	365	4	8	2	14	12%

Sumber : PT. Enerren Technologies (2025)

Disiplin pada waktu kehadiran memberikan kesesuaian tugas yang akan dilaksanakan supaya karyawan tersebut percaya diri dengan apa yang dikerjakan. Untuk memotivasi diri agar tetap melaksanakan tugas, maka disiplin merupakan fasilitas non fisik bagi karyawan dan dapat terhindar dari berbagai macam risiko atau kesalahan yang tidak diduga. Terdapat penelitian terdahulu menurut Denny dan Farid (2025) diperoleh hasil disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Ilham dan Mery (2021) diperoleh hasil disiplin tidak memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain perusahaan juga memerlukan dukungan berupa motivasi yang dapat meningkatkan emosional karyawan, sehingga menimbulkan sikap pantang menyerah dan berpikir positif. Sikap tersebut dibutuhkan dalam suatu proses kerja. Terdapat penelitian terdahulu menurut Denny dan Farid (2025) diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Adinda dan Wenny (2023) diperoleh hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, kinerja berperan penting pada suatu perusahaan, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dialami karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat penelitian terdahulu menurut Isma, Edy, dan Febri (2023) diperoleh hasil kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan faktor disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan dapat menimbulkan peningkatan kepuasan kerja yang meningkat agar lebih baik dari sebelumnya. Seperti halnya dengan disiplin tentunya karyawan memiliki dorongan positif dan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik sekalipun ia mempunyai emosional yang tinggi.

Dari uraian latar belakang diatas, dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja sebagai variabel intervening terdapat hasil yang bervariasi tergantung variabel yang diteliti dan lingkungan tempat kerja di perusahaan, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Pada PT. Enerren Technologies.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada tempat penelitian di PT. Enerren Technologies, dapat disimpulkan pertanyaan penelitian yang nantinya akan di jawab di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Enerren Technologies?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Enerren Technologies?

3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Enerren Technologies?
4. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Enerren Technologies?
5. Apakah kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Enerren Technologies?
6. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Enerren Technologies?
7. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Enerren Technologies?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian yang ingin diteliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh disiplin, motivasi, kinerja, dan kepuasan yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enerren Technologies.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enerren Technologies.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Enerren Technologies.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enerren Technologies.
5. Untuk menguji pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enerren Technologies.
6. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Enerren Technologies.
7. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan PT. Enerren Technologies.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Untuk menambah wawasan bagi pembaca dan mengembangkan teori yang berkaitan dengan variabel yang di teliti seperti disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.

2. Praktis

Diharapkan menjadi masukan dan bermanfaat bagi perusahaan dalam menerapkan sikap disiplin, motivasi, dan kinerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Enerren Technologies.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan laporan ini dijelaskan dalam masing-masing bab agar mempermudah pembahasan, yang dimana masing-masing bab terdiri sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah yang merupakan pertanyaan dari penelitian ini, tujuan penelitian ini menjelaskan bagaimana hasil penelitian yang sudah di targetkan, manfaat penelitian yang berisikan referensi bagi Perusahaan dan peneliti berikutnya serta sistematika penulisan yang merupakan bagian alur dalam skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II ini menguraikan tentang teori-teori yang mencakup disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, yang dimana teori ini merupakan pengetahuan dasar dalam mengembangkan penelitian, pada bab ini juga berisikan penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan bahan referensi, kerangka penelitian yang mencakup hubungan-hubungan variabel, serta hipotesis penelitian tersebut merupakan rangkuman dari penelitian yang akan di teliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III ini membahas metode yang akan digunakan, Lokasi dan tempat penelitian yang menjadi objek penelitian ini, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan sumber datanya, definisi operasional variabel, serta dasar dasar pengujian hipotesis yang di bagi menjadi outer dan inner model.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab IV ini menjelaskan penjelasan secara lengkap tentang hasil analisis data yang diperoleh, cara penyebaran kuesioner ke responden sesuai kriteria, serta Gambaran umum responden.

BAB V PENUTUP

Pada bab V ini merupakan hasil kesimpulan yang di sajikan secara keseluruhan serta saran untuk penulisan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

