

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

PT. Sumo Internusa Indonesia didirikan pada tahun 1992 sebagai perusahaan media periklanan indoor dan outdoor. PT. Sumo Internusa Indonesia berdedikasi untuk selalu mengeksplorasi metode baru untuk menghasilkan media berkualitas tinggi demi kepentingan basis pelanggan setianya.

Kepatuhan terhadap standar dan kebijakan yang ditetapkan di tempat kerja merupakan disiplin. Beberapa pekerja kurang memiliki disiplin kerja, terlihat dari kebiasaan mereka yang sering datang terlambat ke kantor.

Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang mendorong setiap pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kegagalan perusahaan untuk membayar upah layak kepada karyawannya terus berdampak negatif pada keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

Merasa bahagia dan puas dalam bekerja adalah tanda kepuasan kerja. Ketika pekerjaan dialihkan secara berlebihan, hal itu mungkin berdampak negatif pada kepuasan karyawan.

Kinerja pekerja diukur dengan seberapa baik mereka memenuhi dan melampaui tujuan yang ditugaskan baik dari segi kualitas dan kuantitas tenaga kerja mereka. Beberapa pekerja belum menunjukkan potensi mereka saat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Peneliti sedang mempertimbangkan untuk menggabungkan judul tesis dengan judul karya yang diberikan deskripsi dan konteks sebelumnya. **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia”.**

#### **I.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah kajian ini didasarkan pada konteks permasalahan tersebut di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Keterlambatan kronis beberapa karyawan menunjukkan masalah yang lebih besar: kurangnya disiplin kerja.
2. Motivasi kerja menurun akibat pemberian upah yang tidak sesuai
3. Kepuasan kerja menurun dikarenakan overshift.
4. Kinerja sebagian karyawan yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

#### **I.3 Perumusan Masalah**

1. Apa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas di PT. Sumo Internasional Indonesia?
2. Sejauh mana motivasi kerja berperan dalam mendongkrak produktivitas di PT. Sumo Internasional Indonesia?
3. Bagaimana kebahagiaan kerja di PT. Sumo International Indonesia mempengaruhi produktivitas pekerja?
4. Bagaimana nilai-nilai seperti disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi output di PT. Sumo Internasional Indonesia?

#### **I.4 Tujuan Penelitian**

1. Melakukan percobaan dan mempelajari bagaimana PT. Disiplin kerja Sumo International Indonesia mempengaruhi produktivitas pekerja
2. Mengkaji bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Sumo International Indonesia mempengaruhi output mereka
3. Kepuasan kerja di PT. Sumo International Indonesia: eksperimen terkontrol dan analisis dampaknya terhadap produktivitas
4. Tim peneliti di PT. Sumo International Indonesia ingin melihat bagaimana faktor-faktor seperti etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja memengaruhi produktivitas

#### **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Peningkatan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti tingkat keterampilan, motivasi intrinsik, dan desain ruang kantor itu sendiri mempengaruhi produktivitas di PT. Sumo Internasional Indonesia
2. Bagi PT. Sumo Internusa Indonesia  
Digunakan oleh PT. Sumo Internusa Indonesia Furniture untuk mengevaluasi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Berguna untuk penelitian ilmiah dan memperkuat stok sumber keilmuan Prodi S1 Manajemen UNPRI
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Untuk digunakan sebagai standar dimana sarjana masa depan dapat mengevaluasi pekerjaan mereka sendiri.

#### **I.6 Landasan Teori**

##### **I.6.1 Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Hasibuan adalah “kemampuan bekerja secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan” (Sinambela, 2016: 335).

### **1.6.2 Indikator Disiplin Kerja**

Berikut lima indikasi disiplin kerja Rivai yang dituangkan dalam Alfiah (2019):

1. Karyawan yang sering terlambat bekerja merupakan prediktor yang baik dari kurangnya disiplin kerja, dan keterlambatan biasanya digunakan sebagai indikator utama disiplin.
2. Kepatuhan terhadap peraturan kerja juga mencakup karyawan selalu mengikuti proses yang berlaku di tempat kerja.
3. Sejauh mana seorang karyawan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya seperti yang diharapkan.
4. Pekerja yang sangat waspada Tingkat kesadaran staf yang tinggi menunjukkan pendekatan yang disengaja dan teliti untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Tindakan disipliner dan disiplin karyawan dapat dianggap sebagai himpunan bagian dari etika kerja.

### **I.6.3 Teori Motivasi Kerja**

Faktor internal dan eksternal, baik yang baik maupun yang negatif, dapat menjadi sumber motivasi sebagaimana yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2017: 154). Inspirasi, dorongan, dan kemauan untuk berhasil adalah hasil dari apa yang oleh para psikolog disebut sebagai "motivasi".

### **1.6.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mashlow sebagaimana dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016: 154-155), berikut adalah indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan fisik desa, seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, dan perawatan medis bagi warga.
2. Kebutuhan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, dan lingkungan kerja dan tempat tinggal yang nyaman.
3. Persyaratan sosial melibatkan koneksi karyawan dengan rekan kerja dan atasan mereka.
4. Kebutuhan akan keagungan, juga dikenal sebagai kebutuhan akan harga diri, memanifestasikan dirinya dalam bentuk kebutuhan untuk diakui atas usahanya di tempat kerja.

5. Dorongan untuk aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri secara maksimal dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan secara maksimal untuk menghadapi pekerjaan yang semakin sulit.

#### **I.6.5 Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018), kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka sehubungan dengan insentif dan tunjangan yang mereka antisipasi untuk diterima dari atasan mereka.

#### **I.6.6 Indikator Kepuasan Kerja**

Berikut adalah beberapa penanda kepuasan kerja, seperti yang dipaparkan oleh Afandi (2018:82):

1. Produk kerja seseorang dievaluasi untuk melihat apakah produk itu memiliki unsur-unsur yang menurut pekerja bermanfaat.
2. Jumlah uang yang dibayarkan seseorang untuk pekerjaannya memenuhi harapan masyarakat yang masuk akal dan adil.
3. Kesempatan untuk maju melalui promosi.
4. Seorang manajer Seseorang yang terus-menerus bertanggung jawab atas bagaimana sesuatu dilakukan.
5. Rekan Kerja Seseorang selalu terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya.

#### **I.6.7 Teori Kinerja**

Afandi (2018:83) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam batas tanggung jawabnya, tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan standar etika.

#### **I.6.8 Indikator Kinerja**

Berikut adalah beberapa indikator kinerja utama bagi karyawan, seperti yang dipaparkan oleh Robbins (2016:260):

1. Kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dengan menanyakan kepada mereka bagaimana mereka merasa pekerjaan mereka telah meningkat sejak mereka mulai bekerja di perusahaan.
2. Volume produksi diukur dari segi jumlah siklus aktivitas selesai, atau unit.
3. Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu tugas diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif mengoptimalkan waktu untuk tugas-tugas lain dan mengkoordinasikan penyelesaiannya dengan hasil output.

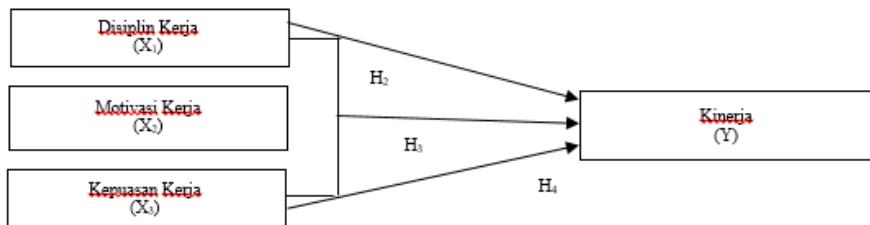
4. Dalam konteks ini, "efektivitas" mengacu pada sejauh mana kekuatan, uang, teknologi, dan bahan baku organisasi digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Tingkat kemandirian ada ketika seseorang dapat melakukan tugas pekerjaannya tanpa bantuan atau pengawasan dari orang lain.

## I.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Widya Monica Prastyana (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. VMA Process	$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Keselamatan Kerja}$ $X = H_1 = \text{Ketatan Kerja}$ $Y = \text{Eftektivitas Kerja}$ Karyawan	Uji F: <u>Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</u> Uji t: <u>Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan</u>
2.	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammanud Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Uji F: <u>Variabel Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</u> Uji t: <u>Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</u>
3.	Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK MAKASSAR	$X_1 = \text{Kepuasan kerja}$ $X_2 = \text{Motivasi Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Uji F: <u>Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</u> Uji t: <u>Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</u>

## I.8 Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

## I.9 Hipotesis

Sugiyono (2015:96) berpendapat bahwa hipotesis adalah solusi jangka pendek dari rumusan masalah penelitian, yang biasanya diartikulasikan sebagai pertanyaan.

H1 : Produktivitas karyawan di PT. Sumo International Indonesia dipengaruhi oleh penekanan perusahaan pada disiplin kerja.

H2 : Di PT. Sumo International Indonesia, berlaku: motivasi pekerja mempengaruhi output.

H3 : Di PT. Sumo International Indonesia, kebahagiaan pekerja berdampak langsung pada output.

H4 : Di PT. Sumo International Indonesia, output pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.