

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi pada saat ini, banyaknya kemungkinan dalam persaingan ketat dalam dunia bisnis. Salah satunya yaitu PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri baja yang menawarkan barang dan jasa yang unggul dalam bidang produksi baja serta memiliki visi dan misi untuk mencapai kinerja operasional yang efisien dan menghasilkan produk serta jasa berkualitas dan menguntungkan. PT XYZ tentu membutuhkan karyawan yang dapat membantu dalam meningkatkan perusahaan guna mencapai target yang diinginkan. Pada dasarnya setiap organisasi maupun perusahaan sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengatur dan mengelola proses kerja dalam organisasi sehingga dapat lebih produktif dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu upaya agar perusahaan dapat lebih produktif yaitu SDM yang ada perlu dikelola dengan baik sehingga kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Perusahaan akan terlihat perkembangannya bergantung pada kualitas kinerja karyawan di PT XYZ.

Motivasi menjadi bagian yang penting dalam suatu perusahaan agar produktivitas dapat berjalan dengan baik. Faktor lainnya yang perlu dilakukan perusahaan agar perusahaan berkembang yaitu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Upaya untuk mempertahankan dan menerapkan produktivitas yang tinggi pada karyawan, perusahaan perlu meninjau kebutuhan karyawan, baik berupa materi atau non materi agar mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja berkesinambungan dengan pemberian kepuasan kerja pada karyawan.

Upaya lain yang perusahaan yang dapat mendorong dan mendukung produktivitas dan tujuan perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk

memperkuat dan melaksanakan aturan-aturan organisasi. Kesiapan karyawan dalam menaati peraturan organisasi dan aturan yang berlaku pada perusahaan merupakan bentuk dari disiplin kerja (Davis, 2012). Hal ini menjadi salah satu faktor bagi atasan untuk dapat mengetahui *behavior* atau cara berperilaku serta kebiasaan SDM agar dapat mengikuti aturan yang ditetapkan. disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi organisasi sehingga SDM dapat mengerjakan *job desc* dengan sesuai dengan aturan standar kerja.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti ingin memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat membuktikan bahwa perusahaan mampu melaksanakan kegiatan manajemen secara baik dan memberi kepuasan bagi karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja adalah bentuk dari adanya perasaan yang dirasakan yang dapat menghasilkan rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya rasa kepuasan kerja dari karyawan maka akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan dan dapat menunjang kinerja karyawan lebih baik. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting dan mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian waktu manusia dihabiskan di tempat kerja (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, 2018).

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Rivai & Sagala, 2013). Hal lain yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal yaitu kita perlu mengetahui apakah motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan dalam pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi.

Kemajuan maupun kesuksesan organisasi bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan mampu bekerja dengan proaktif, loyal, bertanggung jawab

serta disiplin terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja organisasi. Beberapa faktor yang akan menjadi pendukung agar kinerja karyawan dapat lebih maju yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mampu menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Namun pada kenyataannya masih ditemukannya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT XYZ yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target yang belum optimal. Berikut merupakan data penjualan PT XYZ per tahun 2020 – 2021.

**Tabel 1.1 Volume Penjualan Produk PT XYZ**

<b>Penjualan Produk PT XYZ</b>	<b>Satuan (ton)</b>
2017	1,900,075
2018	2,142,133
2019	1,795,675
2020	1,652,812
2021	1,599,320

Berdasarkan tabel diatas penjualan PT XYZ dari tahun 2020 – 2021 menurun, dapat dilihat bahwa penjualan pada periode tersebut tidak semuanya dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Semakin kuat motivasi kerja maka akan menghasilkan juga kinerja yang semakin tinggi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2015). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal.

Begitu juga dengan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai penjualan produk dari PT XYZ. Adanya tingkat kehadiran yang seringkali tidak sesuai dengan jam kerja membuat penyelesaian tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan terhambat dan berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada PT XYZ. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada faktor lain juga yang mendorong agar kinerja karyawan dapat lebih optimal pada PT XYZ yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan adanya stabilitas dan kemantapan karyawan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya. Ada kondisi yang menunjukkan bahwa menurunnya kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak dapat mencapai target penjualan PT XYZ.

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang berlokasi di Jakarta Selatan berdasarkan visi perusahaan untuk mencapai kinerja operasional yang efisien dan menghasilkan produk serta jasa berkualitas dan menguntungkan. PT XYZ sendiri bergerak dalam bidang jasa dan menawarkan beberapa produk seperti baja lembaran panas, baja lembaran dingin, dan baja batang kawat. **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ”** sebagai penelitian.

## **1.2 Pertanyaan Penelitian**

Peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini, pertanyaan tersebut berdasarkan latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT XYZ?
2. Apakah disiplin kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT XYZ?
3. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT XYZ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dilakukan yaitu:

1. Mengetahui apakah motivasi dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui bagaimana disiplin kerja dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut manfaat dari penelitian yaitu:

1. Manfaat Bagi Perusahaan  
Memberikan masukan bagi PT XYZ terkait khususnya bidang SDM mengenai penilaian kinerja karyawan agar berguna dalam pengambilan keputusan di PT XYZ
2. Manfaat Bagi Karyawan PT XYZ  
Dengan penelitian ini maka karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap PT XYZ bagi penyempurnaan kinerja karyawan yang dapat menguntungkan karyawan.
3. Manfaat Bagi Penulis  
Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Pelita Harapan Semanggi. Dapat menambah wawasan atau ilmu dan pengalaman yang dibutuhkan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulis menggunakan sistematika penulisan pada penelitian sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas mengenai uraian pendahuluan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi materi mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori yang mendukung dengan permasalahan penelitian dan berkaitan dengan permasalahan penelitian. Mengulas tentang motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Menjelaskan mengenai metode penelitian yang dilakukan termasuk dalam uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui dan memastikan responden dan ukurannya konsisten.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran pada perusahaan mengenai penyajian data dan interpretasi data kuantitatif yang dilakukan penulis

## **BAB V : KESIMPULAN**

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi PT XYZ yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.