

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya terampil akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Sumber daya manusia pada saat ini sangat diperlukan dan wajib dikelola agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuannya untuk tercapainya harapan dalam organisasi di sebuah perusahaan. hal ini sangat diperlukan dalam kemajuan suatu organisasi yang tidak akan terlepas dari pengaruh manusia yang berperan dalam suatu organisasi perusahaan. kemajuan dan keseimbangan ini merupakan kunci utama dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya serta dapat berkembang secara produktif. Tingkat kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksananya, maka sumber daya manusia akan selalu berperan aktif dan memiliki wawasan motivasi dalam setiap organisasi.

Motivasi pada dasarnya adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dorongan motivasi dapat memberikan dampak positif terhadap tercapainya harapan suatu organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seorang pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif yang diinginkan. Sedangkan Hamali (2017) menyatakan motivasi adalah suatu kekuatan atau potensi yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah wawasan yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi secara positif. sehingga mampu meningkatkan produktivitas kinerja dalam suatu perusahaan. Hal tersebut juga didukung dari penelitian Halim, et.al, (2023) dengan judul penelitian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. Dimana

hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian menurut Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Yoda Indonesia menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan, Menurut Puspita & Kuntadi (2023) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Hal ini dapat menambah gairah semangat karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama dalam tim dengan baik. Hal tersebut juga didukung dari penelitian Jufrizen & Sitorus (2021) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dimana hasilnya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang baik, perlu adanya penerapan disiplin kerja, sehingga perusahaan berjalan sesuai yang diharapkan. Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam mematuhi norma-norma serta aturan yang telah diterapkan dan disepakati bersama dalam perusahaan tersebut. Menurut Samalua Waoma (2021) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Penerapan disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik para karyawan untuk mematuhi serta mengikuti kebijakan yang ada di perusahaan tersebut. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat serta membangun organisasi tersebut lebih baik kedepannya (Keith Davis & Mangkunegara 2019). Hal tersebut juga didukung dari penelitian Halim, et,al, (2023) meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Samsat RantauPrapat dimana hasilnya disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan, Menurut Rosita (2016) disiplin kerja sebagai keadaan emosional senang atau tidaknya seorang pegawai memandang pekerjaan yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut juga didukung dari penelitian Ilahi, et.al, (2017) meneliti tentang disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Kota Malang dimana hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara keseluruhan kegiatan dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, serta memberikan dampak positif. Sehingga karyawan dapat memberikan rasa nyaman dalam lingkungan untuk membentuk kualitas kehidupan kerja yang baik, dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Wexley & Yuki (2016) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan sehingga mampu memberikan hasil yang optimal terhadap pekerjaannya. Hal tersebut juga didukung dari penelitian Harahap & Tirtayasa (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Dimana hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan memiliki penilaian kinerja karyawan, agar karyawan memiliki kualitas serta kemampuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Sehingga harapan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan atau hasil seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran, dan target kriteria yang telah ditentukan serta disepakati bersama. Sedangkan menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen.

Penelitian pada objek ini adalah PT Agit Perkasa yang terletak di Jl. Ijen Nirwana Raya blok A No.16, Bareng, Kecamatan Klojen, Kota Malang Jawa Timur, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Perhotelan yang bernama Hotel Ijen Suites Resort & Convention Malang. Perusahaan ini dimiliki oleh 3 orang pemegang saham. Mengapa saya mengambil penelitian dalam hotel ini karena hotel ijen suites banyak melibatkan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. (X1) Motivasi Kerja, (X2) Disiplin Kerja, (Z) Kepuasan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan (hasil observasi dan wawancara atasan, peneliti ingin meneliti bahwa adanya pengaruh motivasi kerja yang harus ditingkatkan terhadap kinerja karyawan) karena kurangnya tingkat dukungan dan kerjasama tim dalam mencapai hasil yang optimal. Selain itu dalam hal kepuasan kerja yang harus ditingkatkan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya komunikasi antar rekan kerja, serta kesempatan peningkatan karir untuk maju dari tugas pekerjaan yang ditentukan. Selain itu dalam hal disiplin kerja yang harus ditingkatkan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya rasa tanggung jawab, serta mematuhi dan mentaati peraturan prosedur yang telah ditetapkan. sehingga hasil kerja yang dicapai kurang optimal sehingga berpengaruh terhadap perusahaan maupun pekerjaan yang ditekuninya.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.2 Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.3 Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.4 Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 1.2.5 Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja.
- 1.3.5 Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

- 1. Hasil penelitian dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang kaitannya dengan kinerja karyawan.
- 2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- 1. Bagi PT Agit Perkasa dapat memberikan manfaat pemahaman serta peningkatan terhadap pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sehingga dapat menjadi bahan dalam pertimbangan mengambil keputusan agar dapat menjadi lebih efisien dalam melakukan kinerja karyawan.
- 2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi maupun perbandingan dalam pengembangan untuk menghasilkan hasil empiris. Hasil empiris yang lebih banyak dapat dimanfaatkan secara luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.