

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

TOPSELL merupakan perusahaan retail handphone dan aksesoris yang bergerak dibidang telekomunikasi. Pada tahun 1998 TOPSELL di dirikan oleh Robby Mahardika yang saat itu hanya memiliki satu outlet dan dua pegawai, kemudian terus berkembang hingga sekarang mempunyai lima cabang dan delapan outlet dikota yang berbeda. Berada diposisi yang saat ini tidak lepas dari tujuan TOPSELL yaitu “Terhadap orang peduli selalu” dimana TOPSELL mempunyai program CSR (Corporate Social Responsibility) yang memiliki arti kepedulian terhadap lingkungan masyarakat disekitar TOPSELL dengan memberikan bantuan social kepada beberapa pihak.

Bagi TOPSELL sendiri sumber daya manusia atau karyawan adalah aset yang sangat berharga dan pengembangan sumber daya manusia adalah pondasi dalam membangun dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai visi yang besar.

Sama seperti pernyataan TOPSELL penting bagi perusahaan untuk memperhatikan rasa kepuasan dari karyawan yang telah terlibat dan bekerja dengan baik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, karena karyawan adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan. Mengapa dianggap penting karena merekalah yang nantinya akan menentukan nasib perusahaan itu sendiri entah akan maju atau tetap biasa-biasa saja, atau mungkin mundur. Dengan begitu personalia harus mampu mengukur seberapa puasny karyawan yang sedang berada dalam naungan perusahaan.

Dapat dilihat dari kinerja yang telah dibebankan kepada setiap karyawan, selesai dengan hasil yang maksimal sesuai keinginan dan tujuan perusahaan, selesai tetapi hasilnya kurang maksimal, atau bahkan tidak

selesai dan tidak memuaskan sekali itu semua adalah penilaian yang dapat dilihat dan menjadi ukuran kinerja telah berjalan sesuai harapan. Akan tetapi setiap perusahaan memiliki tolak ukur yang berbeda dalam menilai kinerja karyawannya sendiri berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018) dalam artikel Wikipedia Personal harus mampu memantau setiap kerja yang dilakukan karyawannya karna sudah sesuai dengan visi dan misi serta memberikan dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan organisasi.

Disiplin adalah suatu upaya mentaati aturan, norma, dan kaidah yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan dan disepakati dalam kelompok atau organisasi. Salah satu contohnya yaitu datang sebelum waktu ketentuan dimulainya sebuah kegiatan. Seiring berjalannya waktu orang banyak menyepelkan datang sebelum waktu ketentuan dengan datang melebihi waktu yang telah ditetapkan dan dengan kesiapan yang kurang dan diimbangi berbagai alasan. Tidak hanya mengenai waktu akan tetapi banyak hal yang dapat diterapkan dalam berdisiplin terutama saat kita sedang bekerja. Menurut Hasibuan (2001:193) dalam artikel di media online langkah Pembelajaran mengatakan bahwa kurangnya kesedian dan kesadaran untuk bertindak dan berperilaku sesuai norma dan peraturan menyebabkan seseorang *indisipliner*.

Memberikan dukungan atau motivasi bagi seorang karyawan penting dilakukan personalia untuk terus mendukung dan memberikan masukan yang bersifat positif agar karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dan tugas yang telah dibebankan kepadanya agar mampu memberikan hasil yang baik. Akan tetapi dalam keadaan yang sebenarnya banyak dilihat kurangnya motivasi dan membuat kinerja menurun dan hasil yang diberikan kurang membuahkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil dari penyampaian latar belakang ini, peneliti mengangkat pembahasan tersebut sebagai skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi pada TOPSELL”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel intervening di TOPSELL?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening di TOPSELL?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di TOPSELL?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di TOPSELL?
5. Apakah Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di TOPSELL?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel intervening di TOPSELL.
2. Mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening di TOPSELL.
3. Mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan di TOPSELL.
4. Mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan di TOPSELL.
5. Mengetahui Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan di TOPSELL.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk dapat diaplikasikan dan diterapkan teori-teori yang ada guna memperbaiki atau meningkatkan kinerja secara efektif.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat penelitian bagi TOPSELL, diharapkan TOPSELL tahu bagaimana meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan dari TOPSELL sendiri dapat tercapai dengan maksimal.
2. Manfaat penelitian bagi pendidikan, diharapkan penelitian ini bisa menjadi penelitian yang lebih spesifik dan dengan menggunakan variabel-variabel berbeda, dengan begitu akan menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi mahasiswa atau peneliti berikutnya.
3. Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Selain itu penelitian juga sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.