

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perkembangan teknologi di dunia tumbuh begitu pesat baik di bidang teknologi otomotif, teknologi antariksa, komputer, telepon genggam dan tidak luput juga di bidang industri plastik. Perkembangan industri di Indonesia sangat pesat, baik dari industri kecil sampai perusahaan besar. Perusahaan itu bisa berupa firma, CV dan juga perusahaan industri yaitu perusahaan manufaktur. Pemerintah Indonesia berusaha menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Dengan begitu banyak hal-hal positif yang didapat oleh pemerintah Indonesia terutama banyak mendatangkan devisa bagi negara dan tersedianya banyak lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia dengan harapan bisa meningkatkan taraf hidup rakyat Indonesia.

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi, kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, dan pelatihan.

Identifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja yang terjadi di PT Hasil Raya Industries antara lain:

1. Semangat dalam bekerja belum total, hal ini disebabkan karena:
 - a) Sistem pengangkatan karyawan tetap belum menyeluruh kepada semua karyawan berdasarkan data-data berikut ini:
 Total karyawan: 94 orang, terdiri dari:
 1. Karyawan tetap: 50 orang
 2. Karyawan kontrak: 44 orang
 Dari data diatas terlihat bahwasannya 46,8% karyawan adalah karyawan kontrak, dimana masa kerja karyawan kontrak tersebut antara 1-4 tahun. Sistem pengangkatan karyawan tetap didasarkan pada kebutuhan level-level tertentu dan masa kerja yang lebih dari 5 tahun, tapi hal ini belum juga menjadi jaminan pada pengangkatan karyawan tetap tersebut akan dilaksanakan mengingat bila dipandang dari segi biaya yang akan dikeluarkan nantinya pastinya akan lebih besar.
 - b) Fasilitas-fasilitas yang disediakan kurang memadai, diantaranya:
 1. Belum adanya uang makan
 2. Belum adanya seragam kerja
 3. Belum adanya uang transport
 4. Belum adanya bonus tahunan
2. Tingkat kehadiran karyawan

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

Tahun	Ijin	Sakit	Turn over
Jan-Des 2015	430 kali	163 kali	70 kali
Jan-Des 2016	528 kali	230 kali	28 kali
Jan-April 2017	104 kali	113 kali	380 kali

Dari data diatas terlihat frekuensi ijin, sakit dan turn over terlihat tinggi, hal ini tentunya merugikan perusahaan. Dan hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan untuk bisa mendalami dan mempelajari penyebab dari hal tersebut dan segera dilakukan langkah perbaikan.

3. Kurangnya program-program pelatihan dan pengembangan karyawan

Tabel 1.2 Frekuensi Training Karyawan

Tahun	Training
Jan-Des 2015	11 kali
Jan-Des 2016	13 kali
Jan-April 2017	10 kali

Minimnya frekuensi pelatihan terhadap karyawan disebabkan karena perusahaan belum memiliki agenda dan tim khusus untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan kondisi seperti ini tentunya membuat pengetahuan dan keterampilan karyawan juga tidak bertambah.

4. Data Komplain Pelanggan

Tabel 1.3 Data Komplain Pelanggan

Tahun	Standar	Aktual
2013	12 kali/tahun	33 kali/tahun
2014	12 kali/tahun	45 kali/tahun
2015	12 kali/tahun	36 kali/tahun
2016	12 kali/tahun	31 kali/tahun

Dari data – data diatas terlihat banyak hal yang terjadi yang menyangkut kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk mengadakan penelitian tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja dan disiplin.

Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Dari pengamatan sementara, motivasi dari karyawan masih di bawah yang diharapkan. Banyak karyawan yang bekerja dengan cara-cara lama, pasrah dan kurang bergairah dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yangdiberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Ketidak patuhan pada peraturan yang berlaku masih berlangsung tanpa adanya sanksi yang tegas. Sehingga karyawan menganggap pelanggaran yang dilakukan adalah hal yang biasa padahal banyak merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, dan selain

itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Dalam kenyataannya, tidak semua karyawan merasakan kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Karena kebutuhan hidup yang harus ditanggung, membuat karyawan menjalani apa adanya walaupun berat untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak mencapai output dan kinerja maksimal, maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian. Untuk itu peneliti mencoba melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasil Raya Industries.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu:

1. Kontribusi teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kontribusi praktis
 - a. Untuk memberikan gambaran kepada manajemen tentang bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja.
 - b. Untuk memberikan pemahaman kepada manajemen arti penting motivasi, disiplin dan kepuasan kerja bagi seorang karyawan agar dapat tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya.

