

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Sumber Daya Manusi (SDM) yang paling dibutuhkan saat ini ialah Sumber Daya Manusia yang memiliki pemahaman mengenai teknologi dengan karakter adaktif, responsive terhadap perubahan yang terjadi seputar teknologi. Dari hal tersebut tentunya dibutuhkan integritas dari setiap SDM untuk memenangkan persaingan guna perusahaan bisa terus bertahan dan bersaing dikarenakan dominasi terhadap suatu teknologi tidak cukup bahkan kurang apabila tidak didukung dengan SDM yang baik, sehingga investasi terhadap sumber daya ekonomi dikategorikan paling berharga. Di dalam stabilitas ekonomi yang menjadi suatu ancaman ialah Angkatan kerja yang belum memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi dilingkungannya serta SDM yang tidak bisa menghadapi tuntutan dari arus golabalisasi. Kemudian SDM yang memiliki anggapan terhadap sebuah pekerjaan sebagai beban buat mereka yang dimana mereka menjalani sebuah pekerjaan sebagai tuntutan maupun sebuah keharusan.

Menurut Siswanto (2005:119) Motivasi bisa dimaknai sebagai suatu situasi kejiwaan serta karakter dari mental manusia yang menyalurkan energi

dan mendorong aktivitas dan mengarah atau memberikan perilaku untuk mencapai kebutuhan dengan menyalurkan kepuasan yang mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan yang dimaksud muncul yang berupa fisik biologis maupun sosial ekonomis. Namun yang takala penting ialah kebutuhan dengan sifat sosial psikis yang meliputi penghargaan, perlindungan, keselamatan, pengakuan, jaminan sosial, dan lain sebagainya. Maka dari itu secara sederhana, motivasi dapat dimaknai sebagai bagian dari integral dengan hubungan pemburuan dengan proses pembinaan, pengembangan sampai dengan pengarahan sumber daya manusia.

Kepuasan Kerja adalah evaluasi komprehensif dari pandangan seseorang terkait pekerjaan, Persepsi individu yang beragam tentang pekerjaan mereka mencerminkan pertemuan mereka yang menyenangkan dan tidak menyenangkan di tempat kerja, serta aspirasi mereka untuk pertemuan di masa depan. Dapat dikatakan bahwa seseorang memperoleh kepuasan dari pekerjaan itu ketika mereka merasa itu menyenangkan. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak menyenangkan, akibatnya adalah ketidakpuasan.

Kedisiplinan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial adalah mendefinisikan disiplin Agar karyawan dianggap disiplin, mereka harus sadar dan bersedia memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Disiplin adalah aspek penting dari setiap struktur organisasi. Tanpa itu, perusahaan mungkin merasa sulit untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Harlie (2010), indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, efisiensi, efektivitas, keterampilan, moral, sikap, kreativitas, dan inovasi. Manajemen mengkategorikan disiplin kerja menjadi dua bentuk: disiplin preventif yang bertujuan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti pedoman kerja, dan disiplin korektif yang melibatkan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan ketentuan.

Kinerja Karyawan memiliki pengaruh, hal tersebut dapat mengukur sampai mana mereka dapat memberikan sumbangsi yang bersifat positif

kepada instansi maupun perusahaan. Kinerja karyawan dengan sifat positif bisa dicapai, apabila perusahaan bisa mengidentifikasi penyebab yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Hal tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor diantaranya motivasi, kepuasan, dan kedisiplinan kerja ialah kunci bagi sebuah organisasi. Faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengarah pada sikap individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2012:26), Definisi kepuasan kerja adalah manifestasi perasaan seseorang atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respons dengan sikap emosional yang dimulai dari rasa suka dan cinta terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penting untuk membuat budaya kerja yang positif guna menciptakan lingkungan yang nyaman dan kualitas kehidupan kerja yang baik agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan cita-cita organisasi.

Kinerja Karyawan dapat terpengaruh oleh tingkat kedisiplinan mereka, Kedisiplinan dapat dianggap sebagai perilaku positif yang dilakukan oleh individu, seperti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan menerima konsekuensinya.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1.	Kepemimpinan	100%	90%	90%	80%
2.	Waktu Kerja	100%	90%	82%	70%
3.	Kerja Sama	100%	90%	83%	95%
4.	Kualitas Kerja	100%	90%	85%	70%
5.	Absensi Kehadiran	100%	90%	86%	78%
Total		100%	89%	84,8%	78,5%

Sumber: Data sudah diolah PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

Berdasarkan tabel 1.1 presentase kinerja pada karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa menunjukkan tahun 2020 memiliki presentase 89% pada tahun 2021 presentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 84,8% dan tahun 2022 presentase kinerja karyawan kembali menurun menjadi 78,5%. Berdasarkan data kinerja di atas, maka dapat diketahui secara general kinerja karyawan masih dikatakan belum optimal.

Dari latar belakang ini alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa** “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

dari rumusan masalah yang telah diurai diatas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sarana Karya Bangsa

Maka Penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

a. Peneliti

Harapan dari penulisan ini adalah untuk memberikan pemahaman, pengetahuan yang lebih mendalam, dan pengenalan tentang bagaimana motivasi' kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja' terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan pengalaman baru dalam dunia kerja dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip yang telah dipelajari.

b. Untuk Perusahaan/Instansi

Penelitian ini dapat menjadi tambahan pentingnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan/instansi

c. Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan tambahan pustaka bagi Universitas Nasional dan penelitian selanjutnya.

