

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Percapaian arahan organisasi pada mitra sangat diperlukan agar mengatur, menjalankan dan memperdayakan pekerja dalam hubungan sumber daya manusia. Sumber daya manusia suatu mitra perlu diimplementasikan secara rapid an agar terbentuknya suatu kebutuhan yang diperlukan pekerja atas keinginan perusahaan. suatu peningkatan atas mitra tersebut ditentukan berdasarkan kualitas pekerja di suatu perusahaan tertentu menurut Bagaskara & Rahardja (2018)

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai suatu hal yang bisa dikembangkan jikalau pekerja memiliki inisiatif atas evaluasi atas kinerjanya yang didasari tingkah laku. Evaluasian kinerja suatu pekerja harus bersikap adil dan objektif terhadap kinerja pekerja. Titik terang dalam penerimaan evaluasi yaitu akankah suatu pekerja bersikap bersaing, dalam pencapaian prestasi kerja dan menumbuhkan rasa kurang puas atas kinerjanya.

Dijabarkan Kusjono & Ratnasari (2019) oleh Adanya beberapa faktor yang memberikan pengaruh kinerja yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Seiringnya berjalannya waktu dalam pemberian motivasi masih belum terpenuhi, yakni tidak adanya pemberian dengan maksimal, ketidaknyamanan turut serta pekerja yang tingkat kedisiplinan yang masih minim dan juga tidak terdapatnya pelaporan bulanan. Pemberian gaji merupakan suatu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pemberian kompensasi harus didasari yang jelas, dan juga emosional setiap manusia tidak dapat dilupakan.

Penjelasan Susanto (2019) suatu perlakuan yang ditampilkan secara positif disetiap individu layaknya menghormati serta menghargai disuatu aturan disuatu kelompok apapun yang tertulis atau tidak dan juga bersedia dalam menjalani serta menerima dampak atas perlakuan disebut disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi suatu faktor sikap dalam pertindakan yang berdampak atas kinerja karyawan. Disiplin yang baik yaitu menampilkan bagaimana individu bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor luar yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yakni kepuasan kerja. Acuan yang didasari atas sikap diri sendiri yakni kepuasan kerja. Apresiasi pada diri sendiri dalam bentuk perasaan yakni kepuasan kerja. Sifat emosional yang timbul atas dasar rasa senang atau sedih atas pekerjaannya yaitu kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan terbentuk dari kepuasan kerja, dengan terbentuknya kebudayaan kerja yang memberikan kenyamanan dan juga memberikan kualitas hidup kerja yang baik agar terlaksananya suatu kerjaan yang sesuai dengan maksud yang diharapkan oleh organisasi.

PT Indoland Batam yakni mitra yang menjalankan penjualan secara online (*online shop*) atas barang-barang yakni perlengkapan diri. Perusahaan ini lahir pada tanggal 8 Juni 2017 yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park 1, Blok H No. 1 dan 2, Jln. Yos Sudarso, Kampung Seraya, Batam.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Indoland Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Jumlah Absensi
Juli	103	25	13
Agustus	103	24	12
September	103	25	11
Oktober	105	25	15
November	105	26	17
Desember	105	25	23

Sumber: PT Indoland Batam

Sesuai tabel 1.1 yang terlampir adanya peningkatan absensi, absensi desember merupakan absensi terbesar, hal ini disebabkan terdapat tanggal libur, dan menjadi suatu alasan karyawan mengambil tanggal cuti.

Dampak suatu kinerja karyawan yang baik atau pun buruk hal ini didasari oleh kedisiplinan kerja karyawan. Agar terbentuknya kedisiplinan yang baik pada keseluruhan pekerja, dibutuhkan nya suatu semangat, dengan maksud dan tujuan agar terbentuknya kinerja yang baik untuk masa yang akan datang.

Tabel 1.2 Data Penjualan PT Indoland Batam Periode Juli 2020 – Desember 2020

Tahun	Bulan	Total Pendapatan
2020	Juli	Rp 702.558.000
	Agustus	Rp 689.327.500
	September	Rp 669.100.800
	Oktober	Rp 657.922.000
	November	Rp 626.925.000
	Desember	Rp 600.695.400

Sumber: PT Indoland Batam

Sesuai tabel 1.2 terlampir disampaikan tingkat penjualan dikeseluruhan bulan mengalami depresiasi, dikarenakan depresiasi dalam kesemangatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pandangan karyawan hal ini

didasari kurangnya support yang diberikan mitra terhadap karyawan sehingga mengalami depresiasi motivasi pekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan dalam bekerja yang di alami oleh para karyawannya. Tahapan dalam pencapaian tujuan suatu mitra, diharapkan jika suatu mitra dapat memberikan support yang lebih terhadap pekerja agar mengalami peningkatan, dikarenakan karyawan merupakan aset perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk mengerjakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, KEDISPILINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDOLAND BATAM”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Ditemukan penurunan pada motivasi pekerja di PT Indoland Batam.
2. Ditemukan penurunan kedisiplinan karyawan di PT Indoland Batam.
3. Menurunnya tingkat kepuasan karyawan pada bekerja di PT Indoland Batam.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi dalam jangkauan tertentu, yaitu :

1. Pembatasan dalam penelitian ini yakni (3) variabel independen, motivasi kerja (X1), kedisiplinan (X2), dan kepuasan kerja (X3), dan satu (1) variabel dependen, kinerja karyawan (Y1).

2. Pekerja dari PT Indoland Batam merupakan responden dari penelitian ini

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan atas permasalahan yang ditampilkan, penulis mempunyai tujuan untuk meneliti secara serius mengenai permasalahan yakni.

1. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh motivasi ?
2. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh kedisiplinan ?
3. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh kepuasan kerja ?
4. Apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam dipengaruhi oleh motivasi , kedisiplinan dan kepuasan kerja?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang ditampilkan, peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi oleh motivasi.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi kedisiplinan.
3. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi oleh kepuasan kerja.

4. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di PT Indoland Batam terpengaruhi oleh motivasi kedisiplinan dan kepuasan kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

Keinginan kedepannya penelitian ini memberikan arahan dalam tercapainya tujuan dan memiliki manfaat:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Pengerjaan dalam penelitian yang dikerjakan adapun maksud dan manfaat lain guna untuk memberikan dukungan kepada pekerja. Makanya suatu mitra ditekankan memperhatikan secara matang motivasi apa yang harus diberikan kepada para pekerja nya agar mereka dapat lebih semangat dan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Terdapat manfaatr pada pengerjaan yang dikerjakan dalam memberikan arahan guna membentuk suatu tujuan bersama dan yang bermanfaat yakni:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memiliki harapan yang besar kedepannya untuk perusahaan agar menjadi testimony atas peningkatan motivasi karyawan dan sadar akan memberikan tingkatan kompensasi untuk pekerja sehinggat terbentuknya semangat pekerja menjadi lebih produktif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Guna penelitian yang dikerjakan ini diharapkan sebagai pedoman dengan tujuan penelitian dimasa depan atau masa lalu.

3. Bagi Masyarakat

Pengerjaan yang dikerjakan memiliki pengharapan guna pedoman terhadap komunitas yang suatu saat akan mengerjakan penelitian yang sejalan dengan topic, ataupun tidak.