

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pentingnya fungsi karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang tidak bisa dielakan oleh perusahaan yang mana peran karyawan merupakan penggerak roda Kehidupan dari perusahaan yang mencakup pada keseluruhan bidang didalam perusahaan seperti produksi, manajemen, keamanan dan lain-lain. Karyawan yang berkualitas baik maka akan meningkatkan kualitas atau hasil produksi dari perusahaan serta menghidupkan lingkungan yang kompetitif, inovatif dan sehat pada perusahaan. Yang didapatkan oleh perusahaan ialah efektivitas dan efisiensi akan tercapai ketika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi.

Salah satu penentu efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan ialah diukur oleh kinerja, kinerja dari karyawan memiliki pengertian sebagai hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh karyawan didasarkan oleh besaran tanggung jawab yang dilimpahkan dari perusahaan. Tentunya pengalaman faktor yang lain dapat meningkatkan kinerja terlepas hal itu berasal dari faktor internal ataupun yang berasal dari diri karyawan serta faktor eksternal ataupun yang berasal dari faktor luar seperti lingkungan atau kebijakan dari perusahaan. (Sogiana, 2018)

Faktor internal yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas salah satunya ialah motivasi yang dimiliki oleh karyawan, motivasi dalam konteks ini memiliki pengertian sebagai suatu situasi psikologi yang diciptakan oleh tanggung jawab akan pekerjaannya penyelesaian pekerjaannya. Motivasi bisa saja terbangun

oleh keinginan untuk berprestasi di dalam pekerjaannya, atau berkeinginan untuk memiliki pekerjaan yang berarti. Keseluruhan dari motivasi memiliki fungsi dalam mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan dengan lebih efektif dan lebih baik.(Yanti et al., 2021)

Efektivitas kinerja juga dapat didukung ketika sumber daya manusia taat kepada aturan yang berlaku dan bekerja secara teratur. Kedisiplinan di dalam suatu perusahaan sangat berperan sangat penting demi terjadinya hierarki perusahaan yang tersusun dengan baik, untuk menghindari peristiwa yang merugikan perusahaan, seperti keterlambatan, kesalahan penggunaan alat-alat produksi ataupun penyelewengan pada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja dapat memiliki pengertian sebagai ketaatan pada suatu aturan atau pekerjaan yang sedang dilakukan.

Efektivitas kinerja sumber daya manusia juga dapat dicapai dengan perusahaan yang memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang dapat menimbulkan rasa puas kerja pada karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan keadaan kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diperoleh dalam bekerja, yang berkaitan faktor fisik serta psikologis, (Sutrisno, 2019). Jika tidak terdapat kepuasan kerja, maka dapat diwujudkan dengan karyawan akan ketidak konsistennya terhadap pekerjaan mereka membuat merasa mempunyai komitmen atau tanggung jawab yang rendah terhadap perusahaan.

PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete didirikan pada tahun 1981 di Kawasan Berikat Pulau Batam. Perusahaan yang bergerak di bidang produksi beton

ringan sebagai material pengganti bata yang dikenal sebagai Celcon Blok dan menjadi pionir dari produk yang saat itu belum dikenal oleh Masyarakat Indonesia. Produk ini memiliki banyak keunggulan sebagai blok beton ringan *aerated* yang memiliki kemampuan teknis tinggi dan ekonomis. Celcon telah banyak digunakan sebagai salah satu kebutuhan utama dalam membangun maupun merenovasi perumahan, gudang, rumah sakit, perkantoran dan apartemen di Pulau Batam bahkan hingga berbagai tempat di luar Pulau Batam.

Walaupun PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete sebagai pioner dari salah satu bata ringan di Pulau Batam yang artinya dapat memberikan potensi yang tinggi akan kemajuan dan inovasi inovasi yang dapat dilakukan oleh perusahaan, namun terkadang motivasi perusahaan tidak selaras dengan apa yang dimiliki oleh karyawan, sehingga menghambat inovasi dan potensi yang seharusnya dapat dilakukan oleh perusahaan, contohnya karyawan yang enggan berkembang bersama perusahaan dan hanya bekerja dalam pemenuhan gaji, minimnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja membuat lingkaran yang sulit untuk dipatahkan dalam permasalahan akan motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete juga memiliki permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan lain, yaitu kerap ditemukan ketidakdisiplinan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Mengingat produk yang dihasilkan oleh PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete merupakan produk yang memiliki berat yang dapat menciderai bekerja ketika tidak dilakukan dengan hati-hati, ketidakdisiplinan pada karyawan dapat menyebabkan beberapa

kecelakaan ringan ataupun berat dalam proses produksi beton ringan. Permasalahan ini akan menurunkan efektivitas atau visi dan misi dari perusahaan dikarenakan terdapat kekurangan sumber daya manusia terjadi penahanan produksi akibat penolongan pada kecelakaan.

Permasalahan lainnya yang ada pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete yaitu terdapat kurangnya kepuasan karyawan terhadap harapan dari hasil kerja yaitu imbal gaji yang membuat karyawan kurang mengerjakan tanggung jawab dengan baik, peristiwa seperti itu akan berefek kepada kelanjutan perusahaan yang ditakutkan akan merugikan dari segi persaingan bisnis organisasi. Ketidak konsistennya karyawan saat bekerja akan berdampak prestasi kerja dikarenakan rendahnya kemauan karyawan dalam melaksanakan tugasnya..

Kurangnya motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, memiliki potensi bahwa dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, maka dari itu penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete”

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan berdasar kepada penjabaran latar belakang tersebut, lalu dapat diidentifikasi permasalahan yakni sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terhadap pekerjaan masih berorientasi pada gaji dan bukan pada kualitas serta keinginan dalam berkembang bersama perusahaan.
2. Kedisiplinan yang rendah menyebabkan beberapa kecelakaan dan keterlambatan yang menghambat produktifitas.

3. Kurang adanya kepuasan kerja karyawan mengenai imbal hasil / gaji
4. Kinerja yang dihasilkan karyawan kerap dibawah target perusahaan

1.3. Batasan Masalah

Diketahui di latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai dependen. Sesuai dengan penjelasan maka objek penelitian ini di PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan berdasar pada penjabaran dari latar belakang tersebut, lalu dapat diidentifikasi rumusan permasalahan yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
2. Bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
3. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
4. Bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini adapun tujuan yang dilakukan yakni :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?

2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?
4. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete ?

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini peneliti harapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, terlepas itu dengan cara teoritis maupun praktik :

1.6.1. Aspek Teoritis

1. Bagi Peneliti, Dengan adanya penelitian yang dilakukan seyogyanya peneliti dapat keilmuan dan pengalaman dalam menulis karya ilmiah. Peneliti yang melaksanakan tugas akhir diharapkan dapat menambah keilmuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan karya ilmiah yang telah disusun lebih terperinci.
2. Bagi Pembaca, Karya ilmiah yang dibuat peneliti diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya. Karya ilmiah yang telah disusun diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjut nya yang serupa dengan penelitian yang dilakukan karya ilmiah ini Adapun pembahasan penelitian ini yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Putera Batam, Sebagai instansi pendidikan diharapkan dapat membantu mahasiswa selanjutnya dalam menyusun karya ilmiah dan

dapat terus memberikan kontribusi di dunia akademis dengan melakukan penelitian.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete, Karya ilmiah yang telah dilakukan diharapkan dapat membantu perusahaan menjadi acuan dan pedoman apa yang sebaiknya yang dilakukan agar perusahaan dapat selalu eksis dalam di dunia bisnis terutama motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja.
2. Bagi Masyarakat, Kurangnya literasi dalam bidang sumber daya manusia diharapkan masyarakat dapat mengetahui kajian-kajian tentang sumber daya manusia.