

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan organisasi dan usaha menjadi hal penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan. Saat ini pada era zaman digital semakin lama dunia bisnis semakin pesat pula pertumbuhannya. Dari masalah ini dapat menimbulkan kompetisi yang ketat antara para pelaksana bisnis. Para pelaksana bisnis ataupun pebisnis saling bersaing dalam menaikkan masing-masing pendapatannya supaya bisa tetap mampu bertahan pada saat menghadapi kompetisi yang kencang ini.

Bisa disururkan bahwa negara kita sendiri Indonesia ini untuk kualitas dan kinerja karyawan masih tergolong kurang dari sekmentasi pendidikan ataupun keterampilan kejuruan atau kemahirannya. Karena sedikitnya tingkat edukasi bagi masyarakat mayoritas luas yang ada di Indonesia dan faktor yang mempengaruhi kinerja tiap orang dalam organisasi mampu memberikan bantuan kepada yang sedang melakukan pekerjaannya dalam pencapaian kinerjanya. Dengan meningkatkan kompetensi dalam kinerja ataupun kualitas bekerja, agar dapat memiliki pemahaman yang luas, terciptanya konsentrasi diri yang bagus serta mencapai tujuan organisasi dalam bekerja.

Menurut (Steven dan Prasetio 2020:80), Kepuasan merupakan keterlibatan penugasan, keadaan yang mana orang-orang dengan psikologis mengenali kerjaan mereka dan memandang pentingnya tingkat hasil kerja untuk mereka dalam memperoleh sasaran yang perusahaan tentukan pernyataan diambil dari kutipan

Atau dapat dikatakan kepuasan kerja ialah suatu tingkatan ukuran pada jenis kerjaan yang mereka lakukan yang berhubungan pada tugas dan sifat kerjaannya, keberhasilan kerja yang telah dicapai, bentuk dari pengawasan yang didapatkan ataupun rasa adanya lega serta suka pada kerjaaaannya yang di kerjakannya. karyawan merasa bahwa upah yang diberikan tidak sesuai dengan kerja yang telah dilaksanakan dan merasa antar rekan kerja ada yang kerjanya banyak dan ada yang sedikit maka bisa di dapatkan identifikasi masalahnya.

Menurut (Ariani, Dkk 2020:485) disiplin kerja dianggap merupakan suatu perbuatan yang diterapkan terhadap masing-masing karyawan baik yang diluar ataupun didalam organisasi. Yang pastinya masing-masing karyawan wajib menaati dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan diawal saat bekerja serta bisa memperkenankan semua dampak jika aturan itu dilanggar. Disiplin kerja dapat dimulai dari absen masuk kerja pagi tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif dan efisien serta fasilitas yang disediakan perusahaan secara sesuai peraturan berlaku. Disiplin kerja bisa pula dikatakan kesadaran seseorang pekerja dan ketersediaan seorang pekerja untuk taat pada semua peraturan yang berlaku dalam perusahaannya. Penerapan disiplin kerja sangat penting dilakukan secara konsisten karena dapat meningkatkan tanggung jawab, profesionalisme, dan kontribusi. Pengelola atau pimpinan unit usaha harus mampu melakukan pemantauan, pemeriksaan, dan pengawasan sesuai ketentuan (Ahmad Azmy, Dll, 2022: 13-36). Ada karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu seperti masuk telat dengan alasan macet, hujan ataupun segalanya. Karyawan juga beristirahat

sebelum waktunya dan pulang sebelumnya waktu yang ditentukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun.

Menurut (Hasibuan dan Bahri 2018: 72) yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu upaya ataupun tahap yang dikerjakan dalam mendorong seseorang supaya sikapnya lebih terarah misalnya dengan tanggung jawab pada saat melakukan pekerjaannya, pencapaian kinerja, kemandirian dan pengembangan diri dalam berbuat, serta pencapaian pada sasaran. Motivasi kerja yang berkarakter psikologis kepada seseorang pekerja untuk berperilaku dan melakukan pekerjaannya dengan rajin berdasarkan pada pemberian kewajiban dan tugas. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tentunya motivasi kerja amat diperlukan di sebuah pekerjaan, dengan sasaran yang memiliki hasil yang timbal balik dengan begitu orang yang bermotivasi akan lebih semangat dalam melakukan tugasnya serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ada karyawan yang merasa bahwa dirinya kurang diperhatikan dari atasan sehingga tidak ada motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas. Maka disini bisa munculnya identifikasi masalah yang baru.

Menurut (Hidayat 2021:167) kinerja karyawan adalah sebuah catatan pada hasil buatan dari sebuah pelaksanaan aktivitas atau kerjaan tertentu pada waktu yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan kegiatan output baik dengan fakta oleh tampilan searah karyawan dan pemberian beban pada pekerjaan yang saling berhubungan. Kinerja efisien dan efektif dapat saling berhubungan terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja seseorang bisa mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas suatu perusahaan. Kinerja adalah mengukur

keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan Bersama atau dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dimana karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target sesuai dengan standar perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan yang dibebankan kepadanya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Wasiman, Dkk, 2022:49). Seperti pada karyawan PT Airtech Globalindo ada yang merasa bahwa alat berat bisa diangkat dengan crane bukan dengan forklit manual sehingga membuat pekerjaan menjadi lambat dan tidak efisien.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Airtech Globalindo Tahun 2023

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	Supervisor	14
2	Officer	21
3	Admin	10
4	Helper	27
5	Electrical	18
6	Supir	9
7	Store	11

8	Security	5
	Total	115

Sumber: HRD PT Airtech Globalindo, 2023

PT Airtech Globalindo berdiri mandiri di kawasan yang berada di area Batam Center dan bergerak di bidang media informasi usaha dagang, komunitas, memperkenalkan untuk industri konstruksi ataupun industri pendukungnya yang dimana pasti mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang wajib diperhatikan, oleh sebab itu perusahaan tidak akan ketiadaan kapasitas karyawan yang berpotensi dan berprestasi bagus.

Sejauh ini dari PT Airtech Globalindo pastinya karyawan memiliki rasa kepuasan atau tidaknya dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan sehingga terdapat sejumlah karyawan melaksanakan pekerjaan semena mena sehingga karyawan yang lain merasakan ketidak nyamanan. Karyawan ingin mempunyai fasilitas antar jemput sehingga tidak mengeluarkan biaya lagi untuk transportasi.

Pastinya disiplin pada karyawan juga penting bagi perusahaan. Seperti keterlambatan absensi selama enam bulan di PT Airtech Globalindo dan tingginya angka keterlambatan masuk kerja mengakibatkan terjadinya permasalahan dalam kinerja produksi dan mengakibatkan tingkat produksi menurun. Terkadang atasan menginstruktur pekerjaan dan karyawan cuek bisa membuat tingkat produksi menurun juga karena kelalaian.

Pada variabel motivasi kerja, imbalan mesti disediakan oleh perusahaan baik itu berupa barang ataupun uang tunai. Permasalahan motivasi kerja terdapat

pada perusahaan itu sendiri yaitu tingginya beban kerja yang melebihi dari tugas pekerjaan karyawan sehingga dimana waktu dan sistem pendukung terbatas. Dari rekan kerja juga harus saling memenuhi atau melengkapi sehingga kerjaan dapat mencapai tujuan bersama.

Permasalahan kinerja karyawan di perusahaan tersebut ialah terdapat minimnya pelatihan kerja untuk karyawan sehingga mengakibatkan pada pembagian kerja tidak seimbang atau tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Diberikan pekerjaan dari atasan ke karyawan sering menunda pekerjaan dan akhirnya pekerjaannya tidak mencapai target atau harus di lanjut ke esok harinya

Berdasar latar yang telah diuraikan, peneliti ingin menjadikan dasar dalam menjalankan penelitian ini mengenai kinerja karyawan. Tersapat penjelasan yang telah ada, oleh sebab itu judul dari riset ialah:

“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Airtech Globalindo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengenai latar belakang yang telah dikutip, bahwa terdapat beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Kepuasan kerja yang kurang menimbulkan menurunnya kinerja karyawan
2. Kurangnya tingkat kedisiplinan menimbulkan karyawan lebih sering tidak masuk kantor dan terlambat dengan alasan yang tidak jelas
3. Motivasi kerja yang kurang menarik sehingga tingkat kinerja karyawan tidak optimal

4. Kinerja karyawan yang kurang memadai sehingga kualitas produk tidak dapat dimaksimalkan

1.3 Batasan Masalah

1. Dibuatnya riset ini dengan batasan masalah dikarenakan keterbatasan cakupan ruang lingkup, waktu dan luasnya pembahasan materi riset
2. Penelitian ini di batasi pada permasalahan variabel kepuasan kerja, disiplin, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan yang menjadi objek riset ini ialah karyawan PT Airtech Globalindo.

1.4 Perumusan Masalah

Dari batasan permasalahan yang telah ada, maka terdapat beberapa perumusan masalah yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Airtech Globalindo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Airtech Globalindo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Airtech Globalindo?
4. Apakah kinerja karyawan berpotensi baik bagi perusahaan PT Airtech Globalindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan permasalahan diatas, adapun tujuan dari riset ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Airtech Globalindo
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Airtech Globalindo
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Airtech Globalindo
4. Untuk mengetahui pengaruh potensi kinerja karyawan bagi perusahaan PT Airtech Globalindo

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Dalam aspek ini, riset dapat dijadikan sebagai masukan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti kembali dengan variabel yang sama ataupun berbeda dan juga berguna bagi pembaca untuk meningkatkan ilmu di berbagai bidang kemudian bisa diterapkan pada kegiatan sehari-hari.

1.6.2 Aspek Praktis

Dalam aspek ini, riset dapat digunakan untuk masukan kepada peneliti dalam pencapaian sasaran tertentu untuk:

1. Perusahaan, dari riset ini mampu memberikan solusi, manfaat dan gambaran mengenai kekurangan yang dimiliki perusahaan jika ada keinginan dalam peningkatan produktivitas pada kinerja karyawan.
2. Peneliti, dari riset ini mampu memberikan tambahan ilmu baik itu tentang perusahaan ataupun dari penulisan karya ilmiah ini.

3. Universitas Putera Batam, dari riset ini mampu memberikan kegunaan tambahan dokumen bagi akademis yang nantinya akan bermanfaat untuk mahasiswa dan mahasiswi untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama ataupun berbeda.