

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan dianggap sebagai elemen penting bagi perusahaan emiten dalam menciptakan daya saing dan menunjukkan kepada investor serta pelanggan bahwa mereka memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan emiten lainnya. Efektivitas dan efisiensi emiten dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi keunggulan kompetitif, karena kesuksesan atau kegagalan emiten dalam mencapai tujuan banyak bergantung pada SDM mereka. Meskipun teknologi seperti mesin dan peralatan pabrik telah berkembang pesat, jika kualitas SDM rendah atau tidak dikelola dengan baik, emiten akan tetap kesulitan mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa SDM memainkan peran penting dalam perkembangan dan kemajuan emiten, karena setiap individu biasanya memiliki bakat, kreativitas, dan etos kerja yang tidak dapat digantikan oleh mesin atau peralatan pabrik lainnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara teratur dan terencana sangat penting untuk masa depan perusahaan. Perusahaan harus selalu memperhatikan dan memelihara pengembangan ini agar terus berkembang. Dalam kegiatan bisnis, manajemen SDM merupakan elemen vital karena kualitas bisnis hanya dapat dicapai dengan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen harus mengembangkan alternatif baru untuk menjaga produktivitas dan mengembangkan potensi SDM,

sehingga mereka lebih termotivasi dan dapat memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan.

Salah satu aspek krusial yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bekerja dengan semangat dan tekad tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sekaligus memenuhi kebutuhan pribadinya. Ketika tingkat motivasi karyawan tinggi, mereka cenderung menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih besar, serta kesediaan untuk berusaha lebih keras demi meraih target yang telah ditetapkan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas secara individu, tetapi juga turut menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung. Dengan demikian, motivasi kerja yang kuat menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal serta berkontribusi terhadap perkembangan dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh, karena karyawan yang termotivasi umumnya lebih aktif dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. (Setyo Widodo et al., 2022)

Motivasi kerja merupakan dorongan batin yang timbul dari dalam diri karyawan, yang berperan dalam membangkitkan semangat serta tekad untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang meningkatkan intensitas dan fokus karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi tingkat motivasi yang

dimiliki seseorang, maka semakin besar pula upaya yang akan dikerahkan untuk mewujudkan target organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, memiliki komitmen yang kuat, serta cenderung berinovasi dalam mencapai hasil kerja. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan bersama. Selain itu, motivasi yang tinggi juga turut menjaga kepuasan kerja dan menurunkan tingkat ketidakhadiran, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara menyeluruh (Nur Adinda et al., 2023)

Semangat kerja karyawan yang merasa puas dapat menjadi indikator bahwa tugas yang diberikan kepada mereka diterima dengan baik dan mereka siap bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya pencapaian target perusahaan secara kolektif, evaluasi menjadi komponen krusial dalam fungsi manajemen saat ini. Oleh karena itu, memotivasi karyawan harus menjadi salah satu agenda utama para manajer. Manajer perlu menyediakan model motivasi yang jelas, baik yang tampak maupun yang tidak tampak, agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan semangat kerja yang tinggi dan hasil yang luar biasa dari karyawan yang mereka pimpin. Manajer juga harus memberikan arahan, pujian, dan contoh yang baik kepada karyawan, karena mereka berfungsi sebagai panutan bagi tim mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam kelancaran operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten tanpa harus diawasi secara intensif oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula peluang untuk mencapai kinerja yang optimal. Tingkat disiplin pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap tata cara berpakaian sesuai ketentuan perusahaan, serta kemampuan dalam memanfaatkan fasilitas kerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, baik motivasi maupun disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam menunjang kinerja karyawan. Motivasi memberikan dorongan semangat untuk bekerja, sementara disiplin menjamin pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab dan berkesinambungan. Kombinasi keduanya secara sinergis akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian hasil kerja yang lebih baik. (Sapu et al., 2023)

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang baik, mereka cenderung datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta mematuhi prosedur kerja yang berlaku. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat terlihat dari seringnya keterlambatan,

ketidakhadiran tanpa alasan jelas, dan sikap acuh terhadap peraturan perusahaan. Hal ini tentu berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Disiplin kerja juga berkaitan erat dengan rasa tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme seseorang dalam menjalankan tugasnya. Meskipun begitu, dalam beberapa kasus, disiplin yang tinggi belum tentu menjamin peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, disiplin kerja tetap menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk menciptakan perilaku kerja yang terarah dan kinerja yang optimal. (Aep Saefullah, 2022)

Tingkat keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka cenderung menganggap pekerjaan sebagai aktivitas yang menyenangkan dan bermakna. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, bersedia membantu rekan kerja, serta mampu memberikan hasil kerja yang melebihi ekspektasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen terhadap organisasi dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini juga berlaku pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, di mana peningkatan komitmen organisasional berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. (Annisa, 2022)

Tingkat semangat kerja yang tinggi pada karyawan yang merasa puas menunjukkan bahwa mereka menerima tugas dengan baik dan menjalankannya secara tulus demi tercapainya tujuan organisasi secara kolektif. Mengingat pentingnya pencapaian target perusahaan, maka proses evaluasi menjadi unsur krusial dalam implementasi fungsi manajemen dewasa ini. Oleh sebab itu, pemberian motivasi kepada karyawan perlu dijadikan salah satu prioritas utama bagi seorang manajer. Manajer dituntut untuk mampu menerapkan model motivasi yang dapat disampaikan secara eksplisit maupun implisit kepada karyawan level operasional, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan semangat kerja dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Di samping itu, manajer juga perlu memberikan bimbingan, penghargaan, serta menjadi contoh yang baik, mengingat perannya sebagai figur teladan bagi para bawahan.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan PT Graha Anugerah Kediri

No	Devisi	Jumlah
1	HRD	2 orang
2	Supervisor Operasional	2 orang
3	Purchasing	5 orang
4	Admin Penjualan	6 orang
5	Staf Penjualan	3 orang
6	Gudang	23 orang
7	Driver	16 orang
8	<i>Accounting</i>	9 orang
9	Teknisi Tambak	12 orang
10	Operator	6 orang
11	Petugas Pemberian Pakan	6 orang
12	Petugas Kebersihan Dan Pengawasan Air Tambak	10 orang

13	Pekerja Lapangan Tambak	18 orang
14	Kolektor	2 orang
TOTAL		119

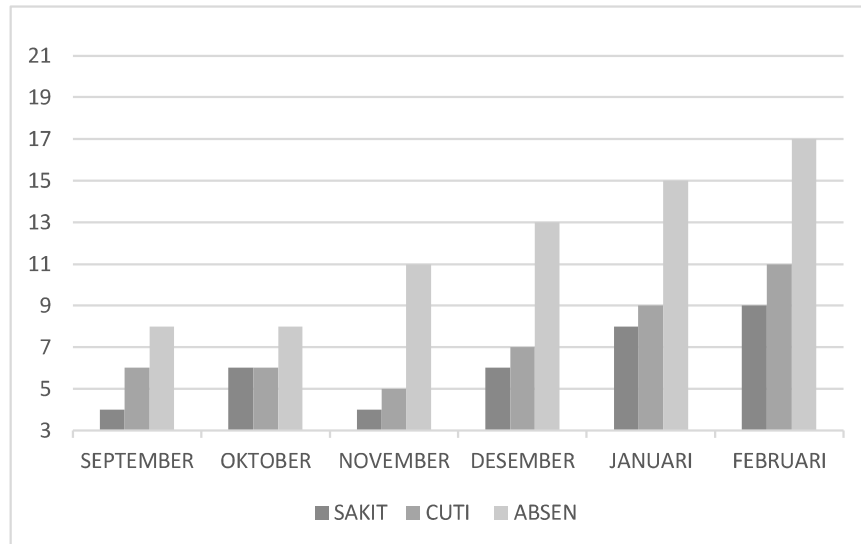
Sumber : HRD PT Graha Anugerah Kediri

Ada juga masalah yang dihadapi oleh PT. Graha Anugerah Kediri ialah tingkat kepuasan kerja karyawan yang terus berkurang, yang tercermin dari menurunnya semangat dan antusiasme mereka dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas, di mana kinerja yang dihasilkan karyawan sering kali tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Situasi tersebut tentu menimbulkan kekhawatiran, sebab rendahnya produktivitas tidak hanya berdampak pada pencapaian individu, namun juga terhadap performa perusahaan secara menyeluruh. Penurunan kepuasan kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung, kebijakan manajemen yang tidak memberikan dukungan optimal, minimnya pemberian insentif atau apresiasi, serta lemahnya komunikasi antara pihak manajemen dan karyawan.

Persoalan lanjutan, kinerja karyawan ditemui tidak mencapai target berpotensi merusak reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Ketika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung kurang termotivasi dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini tidak hanya menurunkan kualitas kerja tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan dan kegagalan dalam memenuhi tenggat waktu. Dalam jangka panjang, penurunan kinerja karyawan dapat menyebabkan penurunan

profitabilitas perusahaan, mengurangi daya saing di pasar, dan menghambat pertumbuhan perusahaan.

Permasalahan lain yang tengah dihadapi oleh perusahaan adalah rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dikenali dari mutu pelayanan yang diberikan, yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan tingkat kepuasan pelanggan.. Rendahnya motivasi juga tercermin dari kurangnya kemauan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja baik individu maupun tim. Hal ini menyebabkan kinerja perusahaan tidak dapat mencapai tingkat optimal. Lebih lanjut, rendahnya motivasi juga tercermin dari peningkatan ketidakhadiran karyawan tanpa pemberitahuan resmi kepada perusahaan. Dalam konteks matriks tabel, masalah motivasi ini dapat dianalisis melalui tingkat absensi karyawan yang menunjukkan fluktuasi tanpa disertai pemberitahuan resmi kepada perusahaan. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Tinjauan Absensi Karyawan PT Graha Anugerah Kediri tahun 2024-2025

Sumber : HRD PT Graha Anugerah Kediri

Berdasarkan grafik yang ditampilkan, terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dari bulan ke bulan mengalami peningkatan, yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, misalnya pada bulan September sebanyak 8 orang, Oktober 8 orang, November 11 orang, Desember 13 orang, Januari 15 orang, dan puncaknya pada bulan Februari sebanyak 17 orang. Selain itu, pada bulan Februari juga tercatat 9 orang tidak masuk karena sakit dan 11 orang mengambil cuti. Kondisi tersebut tentu berdampak negatif terhadap proses operasional, karena kekurangan tenaga kerja menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda. Akibatnya, beberapa output yang telah ditetapkan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, bahkan pengiriman barang kepada pelanggan berpotensi mengalami keterlambatan.

Berdasarkan pengamatan langsung, terlihat bahwa penerapan disiplin di PT Graha Anugerah Kediri masih memiliki banyak kendala terkait absensi karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, mengambil cuti mendadak, atau sakit. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh beban kerja yang harus diselesaikan pada hari yang sama serta pengiriman barang mendadak yang mengharuskan karyawan bekerja lembur melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, ketika target produksi meningkat, karyawan harus masuk kerja pada hari Minggu, yang seharusnya merupakan hari libur mereka. Keadaan ini mengakibatkan beberapa karyawan mengalami kelelahan dan tidak dapat masuk kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka dan keseluruhan produktivitas perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk perbaikan dalam manajemen beban kerja dan jadwal kerja karyawan guna meningkatkan disiplin dan kinerja di PT Graha Anugerah Kediri.

Selain faktor-faktor tersebut, masih ditemukan adanya perilaku karyawan yang tidak sepenuhnya mengikuti kebijakan internal perusahaan, khususnya terkait kedisiplinan terhadap jadwal kerja seperti jam kedatangan, kepulangan, dan waktu istirahat. Beberapa karyawan diketahui meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang resmi atau mengambil waktu istirahat lebih awal dari yang telah ditentukan. Kondisi ini mencerminkan kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan aturan waktu kerja yang berlaku. Di samping itu, selama jam operasional, karyawan kerap terlihat berbincang dengan sesama rekan kerja dan menggunakan ponsel, meskipun perusahaan

secara tegas telah mengatur larangan untuk berbicara saat bekerja dan penggunaan perangkat seluler. Pelanggaran terhadap aturan tersebut menyebabkan menurunnya fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berdampak pada penurunan mutu hasil kerja dan produktivitas. Situasi ini menegaskan pentingnya penerapan regulasi yang lebih tegas serta pengawasan yang optimal guna meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, demi tercapainya peningkatan disiplin dan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat topik penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri di Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari Penjabaran latar belakang tersebut, peneliti telah menemukan permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan yang menurun dapat dilihat dari meningkatnya tingkat keterlambatan dan absensi. Kondisi ini berdampak pada penurunan produktivitas karyawan, yang mengakibatkan target kerja sering tidak tercapai.
2. Penurunan kepuasan karyawan sering terlihat dari kemalasan dalam bekerja, seperti keterlambatan, sering cuti, dan rendahnya produktivitas.

3. Masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan perusahaan mengenai jam istirahat dan jam pulang kerja. Ketidakpatuhan ini mencerminkan kurangnya disiplin dalam mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Banyaknya tuntutan kerja dari atasan membuat karyawan merasa terbebani dan kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tekanan yang terus-menerus ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan, sehingga karyawan merasa tertekan dan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah meluasnya ruang lingkup pembahasan dan mempertimbangkan keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti, maka dilakukan pembatasan fokus terhadap isu yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Objek penelitian difokuskan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Graha Anugerah Kediri.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai Dengan Identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberikan rumusan permasalahan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri di Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri di Kota Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri di Kota Batam?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Graha Anugerah Kediri?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjabaran perumusan masalah diatas, Maka peneliti mendapatkan tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Anugerah Kediri.
4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Graha Anugerah Kediri.

1.6 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yakni:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM) terkait dengan masalah motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui perhatian terhadap motivasi kerja, kedisiplinan, serta kepuasan kerja di lingkungan PT Graha Anugerah Kediri, sehingga mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

2. Untuk penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan serta memperdalam pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3. Untuk Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi perpustakaan dan sumber bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, khususnya dalam bidang manajemen SDM.