

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Aktivitas perusahaan atau organisasi yang sedang berjalan akan selalu dihadapkan pada permasalahan yang menyangkut tentang kinerja. Bagi organisasi kinerja merupakan suatu faktor penentu yang penting dalam organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang, sehingga hampir semua organisasi menggunakan kinerja untuk mengukur kemampuan, keberhasilan dan kegagalan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien [1]. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [2]. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu [3]. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Terkadang, kinerja yang tidak disesuaikan dengan penempatan dan bidang keahliannya bisa menimbulkan dampak negative bagi perusahaan. Sehingga daripada

itu, kepuasan kerja akan menurun sebagai akibat dari kinerja yang tidak sesuai. Oleh sebab itu, tujuan perusahaan akan menjadi tidak efektif dan efisien [4]. Dengan demikian, kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga swasta. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian [5].

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang positif dan mampu mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. [6]. Motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi yang tepat mengakibatkan keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai PT. Bumi Unggas Mandiri menemukan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan apresiasi jika setiap pekerjaan yang saya berhasil melakukannya. Tentunya bentuk apresiasi dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja

Kedisiplinan juga mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan guna mengarahkan produktivitas karyawan menjadi lebih baik. Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [7]. Kedisiplinan bagi

seorang karyawan merupakan fungsi operatif yang terpenting, karena kedisiplinan yang baik dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri pekerjaan dan menghindari penyalahgunaan waktu istirahat yang telah ditetapkan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang akan dicapai. Kedisiplinan karyawan karena hal ini sangat berpengaruh dalam menciptakan kedisiplinan bagi para karyawan dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan maka akan diberikan sanksi bisa teguran baik lisan maupun tertulis. Tingkat Kedisiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan dan motivasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai PT. Bumi Unggas Mandiri menemukan bahwa pegawai mendapatkan arahan yang diberikan atasan namun belum mampu merubah pola bekerja saya. Hal ini dapat dikatakan kedisiplinan karyawan yang masih kurang mengakibatkan pola bekerja yang sudah diarahkan belum mampu dijalankan.

Selanjutnya, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting [7]. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja [8]. Prasurvey yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai PT. Bumi Unggas Mandiri menemukan bahwa pegawai belum mendapatkan sistem penggajian yang sesuai dengan pekerjaan yang diterapkan. Hal ini mengakibatkan kurang puasnya karyawan dalam bekerja dikarenakan sistem penggajian yang belum sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaca menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan[5]. Sedangkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja [9]

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai [10]. Disiplin sangatlah penting agar dapat memiliki tujuan dan kemampuan yang jelas dalam bekerja, pegawai juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Sehingga kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam merubah cara pandang dan keteraturan dalam produktivitas pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitiannya yang berjudul tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik)” menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan pada objek penelitian tersebut memiliki permasalahan pada sistem pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik. karena kinerja karyawan semata-mata untuk menaati peraturan. Peraturan perusahaan adalah turunan dari perusahaan induk. Karyawan memberikan hasil yang maksimal agar catatan kerjanya tidak nilai buruk oleh perusahaan. Pelanggaran perihal hasil kerja yang buruk bisa dikenakan surat peringatan hingga pemecatan, pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan ialah target yang ditentukan oleh perusahaan tidak terlampaui dengan baik. Hal ini yang membuat karyawan terpicu mengerjakan tugasnya secara tepat waktu dan memenuhi target

dalam hal kuantitas dan kualitas. Sehingga tidak terciptanya rasa puas dalam bekerja bagi para karyawannya [11].

Melalui fenomena gap penelitian tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana PT. Bumi Unggas Mandiri mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan kedisiplinan, motivasi pada karyawan dan menciptakan kepuasan bagi karyawan. PT. Bumi Unggas Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemeliharaan ayam potong dan mulai melakukan kegiatan usahanya pada bulan April 2010. PT Bumi Unggas Mandiri meliputi daerah operasional Kecamatan Patumbak dan Kecamatan Galang 30 kandang yang tersebar di beberapa wilayah kabupaten tersebut dengan populasi rata-rata 5.000 ekor per kandang. Proses produksi di PT. Bumi Unggas Mandiri adalah membuat ayam yang siap panen dimulai dari peternakan dan penyediaan pakan ternak sementara obat-obat vitamin dan vaksin dibeli dari perusahaan lain yang diperlukan selama proses produksi tersebut berlangsung, dengan didampingi oleh para Kepala Kandang untuk memberikan bantuan pelayanan teknis dan teknologi pemeliharaan ayam broiler supaya dihasilkan ayam dengan performance terbaik.

Para pegawai yang kurang puas dengan sistem penggajian yang baik oleh pihak perusahaan, jaminan akan setiap pekerjaan yang belum cukup terpenuhi mengakibatkan beberapa pegawai PT. Bumi Unggas Mandiri merasa belum puas akan apa yang mereka dapatkan. Kurangnya motivasi dan kedisiplinan juga diakibatkan kurang mendapatkan perhatian penuh dari pimpinan perusahaan dalam menjalankan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai kurang memuaskan dan produktivitas dari setiap pekerjaan sangat tidak baik. Kendala yang sering terjadi di PT Bumi Unggas Mandiri adalah adanya gangguan dikandang dan iklim yang tidak stabil mengakibatkan banyak unggas terserang penyakit. Ketidaksiplinan para pegawai dalam mengatasi dan pemberian obat yang tepat pada unggas mengakibatkan beberapa hewan unggas mati dan merugikan pihak perusahaan.

Kinerja para karyawan pada menurun diakibatkan kurangnya dorongan dari pimpinan serta penerapan kedisiplinan bagi para karyawan menjadi permasalahan utama yang mempengaruhi performa dari seluruh karyawan pada PT. Bumi Unggas Mandiri. Menjadi salah satu dilemma ketika pemenuhan akan kebutuhan dan kepuasan yang

seakan-akan karyawan juga kurang puas akan apa yang diterima oleh perusahaan yang justru mengakibatkan performa kinerja yang tidak maksimal. Menyikapi hal diatas, didalam situasi yang cukup sulit saat ini. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Sehingga adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kedisiplinan kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik serta kepuasan karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk menyusun skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Unggas Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Unggas Mandiri?
2. Apakah Pengaruh Kedisiplinan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Unggas Mandiri?
3. Apakah Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Unggas Mandiri ?
4. Apakah Pengaruh Motivasi, Kedisiplin kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Unggas Mandiri?

1.3 Ruang Lingkup

Agar penelitian tidak terlalu luas dan lebih fokus pada tujuan awal penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup yang akan dibahas sebagai berikut :

Variabel yang penulis gunakan dalam penelitian adalah :

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja karyawan
2. Variabel bebas (X) : Motivasi (X1), Kedisiplinan kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3)

3. Subjek Penelitian : PT Bumi Unggas Mandiri
4. Objek Penelitian : Karyawan PT Bumi Unggas Mandiri
5. Periode pengamatan : 2022

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Unggas Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Unggas Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Unggas Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Unggas Mandiri.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sebagai bahan referensi dan masukan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
Sebagai dasar pengambilan keputusan dan memberi masukan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Unggas Mandiri.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Maulidyah Ayu Larasati pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Alam Jaya. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada CV. Panca Alam Jaya yakni peternakan budidaya udang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bumi Unggas Mandiri yaitu perusahaan bergerak dibidang peternakan dan budidaya unggas.
2. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.



UNIVERSITAS MIKROSKIL