

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sekarang ini, perusahaan harus tepat membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri. Untuk memacu kinerja karyawan diperlukan motivasi dari dalam diri karyawan, serta kepuasaan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan disiplin kerja setiap karyawan. Namun masih banyak masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia dalam perusahaan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Melalui data yang diteliti beberapa tahun belakangan ini terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terjadi disebabkan oleh beberapa faktor kesalahan yang berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan seperti Motivasi kerja. Karena saat motivasi kerja menurun maka seorang karyawan akan kehilangan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam kerjanya. Pembagian bonus ataupun insentif lembur PT Indonesia Comnets Plus belum sesuai. membuat karyawan menjadi tidak termotivasi dalam melakukan dan menyelesaikan kerjaannya dengan baik. karyawan juga menjadi tidak termotivasi untuk mengambil kegiatan lembur karna menilai pembagian insentif lembur yang tidak sesuai sehingga mereka tidak termotivasi bekerja sampai lembur.

Selain itu Kepuasaan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak semua karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Sebagian karyawan menilai atasannya tidak memimpin dan mengarahkan dengan baik. Ada juga sebagian karyawan yang tidak merasa puas dengan sikap toleransi sesama rekan kerja karena kurangnya sikap yang atraktif dalam hal saling menolong .

Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem kedisiplinan kerja yang ada di PT Indonesia Comnets Plus belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik. Karyawan masih suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan sistem peraturan tepat waktu didalam perusahaan juga masih belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka dengan judul **“ Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Comnets Plus”**

#### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dari perusahaan seperti fasilitas yang kurang memadai dan pembinaan intensif tak terlaksana cukup baik maupun juga uang lembur yang dinilai tidak sepadan dengan waktu lemburnya.
2. Minimnya motivasi yang dipunyai oleh perusahaan, misalnya fasilitas yang

3. Banyak karyawan yang masih menunda pekerjaan karena kurang ada apresiasi atas pekerjaanya, sehingga masih ada pekerjaan yang belum tepat waktu untuk terselesaikan.
4. Kurangnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan dilihat dari target yang telat terpenuhi, faktor kepemimpinan yang tida baik mengarahkan, tim yang kurang atraktif dalam menolong.
5. Sistem peraturan disiplin waktu yang belum terlaksana dengan baik.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen motivasi kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus?
2. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen kepuasan kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus?
3. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen disiplin kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus?
4. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat dirumuskan untuk :

1. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari motivasi kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus.
2. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus.
3. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kedisiplinan kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus.
4. Melaksanakan penganalisisan dan juga pengujian berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT. Indonesia Commets Plus.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak PT.Indonesia Commets Plus  
Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan mampu menyediakan informasi tambahan untuk PT. Indonesia Commets Plus dalam pengelolaan terhadap sumberdaya manusia dengan lebih bagus.
2. Bagi peneliti  
Bisa dipergunakan untuk menaikkan pemahaman dan juga pengetahuan berkenaan dengan manajemen sumberdaya manusia secara nyata, terlebih yang berkenaan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan juga motivasi kerja dari para karyawan.
3. Bagi pihak program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima  
Berdasarkan pada hasil dari pelaksanaan penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan rujukan dan pembelajaran dalam upaya menaikkan kualitas dari bahan ajar serta menerapkan ilmu pada bidang manajemen, terlebih untuk manajemen sumberdaya manusia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diekspektasikan sebagai bahan perbandingan dan juga bahan tambahan untuk pelaksana penelitian di masa yang akan datang yang hendak melaksanakan penelitian yang sejenis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1 Teori Tentang Motivasi Kerja**

#### **1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009:109),”Motivasi kerja mengasumsikan faktor yang mampu memberikan dorongan pada seorang individu dalam melaksanakan sebuah aktivitas atau kegiatan, dengan demikian motivasi didefinisikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku dari seorang individu”.

Menurut Stefan Ivanka (2016:131),”Motivasi energy atau keinginan dari seorang individu yang ditujukan atau diperuntukkan guna meraih tujuan tertentu”.

Menurut Hamalik (2019:77),”Motivasi ialah berubahnya suatu gerakan atau energy yang ada pada seorang individu yang dikarakteristikkan dengan adanya reaksi dan perasaan guna meraih suatu tujuan yang ditetapkan”.

#### **I.2. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Frederick Herzberg (2018:195), Indikator-indikator motivasi kerja:

- a. Prestasi,
- b. Tanggung jawab,
- c. Gaji,
- d. Pekerjaan itu sendiri.

### **2 Teori Tentang Kepuasan**

#### **2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sutarto Wijono (2010:119),”Kepuasan ialah sebuah perasaan yang sifatnya membuat senang, kepuasan ini didefinisikan sebagai hasil yang berasal dari persepsi seorang individu tertentu dalam upaya menunaikan penyelesaian suatu kewajiban atau melaksanakan

pemenutuhan kebutuhan guna meraih nilai-nilai kerja yang mengandung bobot kepentingan untuk seorang individu tersebut”.

Menurut Vroom (2017:210),”Kepuasan kerja ialah suatu reaksi yang timbul dari para karyawan berkenaan dengan peran atau kewajiban yang menjadi tugasnya untuk melaksanakan pemenuhan kewajiban kerjanya”.

Menurut Nanang Tegar (2019:67),”Kepuasan kerja ialah keadaan psikologi yang membuat senang yang ada pada para karyawan atau pegawai di dalam sebuah lingkungan kerja berkenaan dengan kebutuhan dan peran yang ditunaikan secara bagus”.

## **2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Harold E.Burt (2018:212), Indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
- b. Faktor fisik dan kondisi kerja
- c. Hubungan sosial diantara karyawan
- d. Sikap orang terhadap pekerjaan
- e. Usia orang dengan pekerjaan

## **3 Teori Tentang Disiplin**

### **3.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Hasibuan (2009:193),”Disiplin ialah kesediaan atau kesadaran yang ada pada seorang individu untuk mematuhi segala peraturan yang terdapat pada perusahaan dimana seorang individu tersebut berkerja dan juga norma-norma sosial yang ada di lingkungan kerja tersebut”.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:214),”Disiplin ialah sebuah kondisi yang kuat yang ada dan tumbuh pada diri seorang individu dan mampu mengakibatkan seorang individu tersebut mampu melaksanakan penyesuaian diri secara sukarela terhadap ketetapan dari peraturan dan juga nilai yang tinggi pada perilaku dan juga pekerjaan”.

Menurut T.Hani Handoko (2014:208),”Disiplin ialah aktivitas manajemen dalam melaksanakan standar keorganisasian”.

### **3.2 Indikator Disiplin**

Menurut R.Supomo (2018:135), Indikator disiplin kerja yaitu:

- a. Teladan pimpinan,
- b. Keadilan,
- c. Sanksi hukuman,
- d. Ketegasan

## **II.4. Teori Tentang Kinerja**

### **4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Emron Edison (2017:188),”Kinerja ialah suatu hasil atas serangkaian proses yang merujuk atau bisa dilaksanakan pengukuran untuk periode waktu yang ditetapkan yang berlandaskan terhadap kesepakatan dan juga ketentuan yang sudah dipertetapkan”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:10),”Kinerja ialah sebuah sirkulasi atau rangkaian yang terus menerus dalam upaya untuk melaksanakan perbaikan terhadap kinerja

yang ditetapkan dengan cara melaksanakan penguatan positif, penghargaan, coaching, umpan balik dan juga tujuan”.

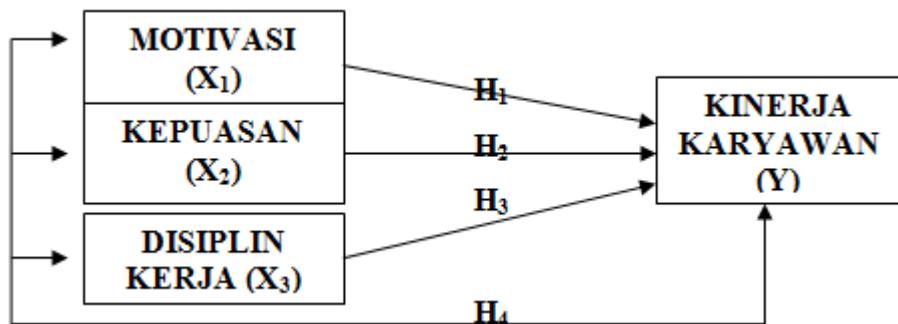
Menurut Wilson bangun (2012:231),”Kinerja ialah hasil dari suatu kinerja yang diraih oleh seorang individu yang merujuk pada persyaratan yang ada pada jenis pekerjaan tersebut”.

#### 4.2 Indikator Kinerja

Menurut Wilson bangun (2010:234), Menyebutkan bahwa Indikator dari Kinerja Karyawan, ialah sebagaimana di bawah ini:

- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

#### 5 Kerangka Konseptual



#### 6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual sebagaimana disajikan tersebut di atas, dengan demikian hipotesis yang dapat dikembangkan dalam pelaksanaan penelitian ini ialah sebagaimana berikut ini

1. Variabel independen dari Motivasi diduga memberikan sumbang pengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja pada PT. Indonesia Comnets Plus.
2. Variabel independen dari Disiplin diduga memberikan sumbang pengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja pada PT. Indonesia Comnets Plus.
3. Variabel independen dari Kepuasan diduga memberikan sumbang pengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja pada PT. Indonesia Comnets Plus.
4. Variabel independen dari kepuasan, Motivasi, dan juga disiplin diduga memberikan sumbang pengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja pada PT. Indonesia Comnets Plus secara simultan.