

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Benua Penta Global adalah perusahaan Makanan dan Minuman (Restoran) yang memiliki banyak lokasi di Medan. Di antara lokasinya adalah Restoran XO Suki Medan. Restoran Restaurant XO Suki Medan menyajikan masakan Jepang. Cabang Restoran XO Suki Medan di PT Benua Penta Global mengalami penurunan kinerja pegawai yang dibarengi dengan penurunan pendapatan suatu perusahaan.

Tabel I.1.
Data Target dan Realisasi Penjualan
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Percentase Tercapai
Januari	600,000,000	576,220,000	96.04%
Februari	600,000,000	561,400,200	93.57%
Maret	600,000,000	545,556,800	90.93%
April	600,000,000	294,660,500	49.11%
Mei	600,000,000	300,878,400	50.15%
Juni	600,000,000	320,675,200	53.45%
Juli	600,000,000	430,789,200	71.80%
Agustus	600,000,000	487,654,200	81.28%
September	600,000,000	450,150,500	75.03%
Oktober	600,000,000	510,656,800	85.11%
November	600,000,000	583,012,300	97.17%
Desember	600,000,000	591,890,000	98.65%

Sumber PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan, Tahun 2020

Tabel 1.1 menunjukkan penurunan kinerja staf, terlihat dari penurunan pendapatan perusahaan dari April hingga Juni sebagai akibat dari wabah COVID-19 yang mengganggu operasional perusahaan. April merupakan pendapatan terendah bagi korporasi, yaitu 49,11 persen; bulan berikutnya, penjualan berubah juga. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada XO Suki cabang PT Benua Penta Global Restaurant di Medan.

Motivasi kerja pada perusahaan PT Benua Penta Global Branch Restaurant XO Suki Medan masih kurang, hal ini ditunjukkan dengan kekhawatiran karyawan akan kurangnya fasilitas kerja, termasuk jaminan kesehatan, dan tidak adanya penghargaan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja dan moral pegawai.

Karyawan di PT Benua Penta Global's Restaurant XO Suki cabang Medan masih merasa tidak puas dengan pekerjaannya, terbukti dengan promosi yang tidak sesuai dengan potensi dan kenaikan gaji yang tidak seberapa. Hal inilah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak meningkat.

Disiplin kerja karyawan PT Benua Penta Global di Restoran XO cabang Suki Medan masih kurang memadai, terlihat dari belum adanya keseragaman aturan jam kerja karyawan serta banyaknya personel yang hilang, terlambat, dan tidak tercetak sidik jari. Hal ini mengurangi efisiensi karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab mereka.

Peneliti sangat antusias mendapat kesempatan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul tersebut **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan.”**

I2 Identifikasi Masalah

Berikut ini masalah yang penulis temukan berdasarkan penelitian sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Memotivasi anggota staf pada PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan masih kurang yang menyebabkan kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan.
3. Disiplin kerja karyawan pada PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan masih kurang yang menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif.
4. Kinerja karyawan pada PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan masih rendah, terbukti dari menurunnya pendapatan perusahaan.

I3 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah penelitian, berdasarkan identifikasi masalah, batasan, dan ruang lingkupnya:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja staf di restoran PT Benua Penta Global outlet XO Suki Medan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran XO Suki Medan cabang PT Benua Penta Global?
3. Bagaimana hubungan kinerja karyawan pada restoran PT Benua Penta Global cabang XO Suki Medan dengan disiplin kerja?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Benua Penta Global's Restaurant XO Suki Medan?

I4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan tujuan sebagai berikut, yang diturunkan dari pembingkaian masalah:

1. Di restoran XO Suki yang terletak di cabang PT Benua Penta Global di Medan, saat ini sedang dilakukan penyelidikan dan analisis dampak motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menyelidiki dan menganalisis hubungan antara kepuasan karyawan dalam bekerja dengan tingkat produktivitas yang mereka capai di restoran PT Benua Penta Global XO Suki di Medan.
3. Mengevaluasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di restoran XO Suki di Medan yang dimiliki dan dioperasikan oleh PT Benua Penta Global.
4. Mengkaji dan mengkuantifikasi pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pada Restoran XO Suki Cabang Medan PT Benua Penua Global.

I.5 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa kontribusi yang diantisipasi yang akan dibuat oleh temuan penelitian ini:

1. **Bagi Peneliti**

Memberikan landasan untuk meningkatkan tingkat pengetahuan dan pemahaman para sarjana ke dalam bidang suatu manajemen sumber daya manusia

2. **Bagi Perusahaan PT Benua Penta Global cabang Restaurant XO Suki Medan**

Memberikan masukan dan pertimbangan kepada perusahaan.

3. **Bagi Universitas Prima Indonesia**

Mahasiswa program S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia dapat menggunakan ini sebagai bahan bacaan tambahan dan referensi.

4. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk melayani sebagai titik perbandingan bagi sarjana masa depan yang mungkin tertarik untuk menyelidiki masalah yang sama atau sebanding.

I.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Teori Motivasi

Menurut Stepen P.Robbins (2017:322), Individu termotivasi ketika mereka menjalani proses yang mengarah pada peningkatan tingkat intensitas, arah (*Direction*), dan upaya terus-menerus (*persistence*) dalam mengejar pencapaian tujuan mereka.

Motivasi kerja didefinisikan oleh Noor (2013:230) sebagai suatu keadaan yang mengilhami, memotivasi, atau menggerakkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan suatu organisasi.

Individu dimotivasi oleh motivasi kerja karena merangsang keinginannya dan mendorong keinginannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:162). Bagi Hartatik, motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang memotivasi individu dalam mengejar tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, keinginan seseorang untuk mencapai tujuannya didorong oleh motivasi kerja.

Ada kemungkinan untuk menarik kesimpulan berikut berdasarkan informasi yang disajikan di atas: tekad dan kegembiraan adalah komponen kunci dari motivasi, yang mengacu pada pendekatan seseorang terhadap pekerjaannya dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Afandi (2016:18), sejauh mana seorang karyawan termotivasi oleh pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berbeda. Beberapa faktor ini termasuk kompensasi, lingkungan tempat mereka bekerja, fasilitas yang mereka miliki, prestasi kerja mereka, pengakuan yang mereka terima dari atasan mereka, dan sifat tugas itu sendiri.

1.6.2 Teori Kepuasan kerja

Menurut Badriyah (2015:229), penilaian seorang karyawan terhadap elemen baik dan negatif dari pekerjaannya merupakan kunci untuk menentukan tingkat kepuasan kerjanya.

Menurut Bangun (2012:327), pandangan, nilai, dan konflik karyawan atas apa yang seharusnya mereka terima di tempat kerja semuanya berpengaruh pada kesenangan yang dirasakan orang dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja terdiri dari sentimen karyawan tentang elemen positif dan buruk dari

pekerjaan mereka, seperti yang dinyatakan oleh Edison et al (2016: 213).

Menurut bukti yang disajikan sebelumnya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang yang muncul pada pekerja sebagai akibat langsung dari menerima keuntungan yang secara langsung dapat diatribusikan pada kerja mereka.

Menurut Widodo (2015), ada banyak indikasi kepuasan kerja, termasuk gaji, sifat pekerjaan, rekan kerja, supervisor, promosi, dan lingkungan kerja.

1.6.3 Teori Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2014:208), penerapan norma organisasi adalah peran manajemen kedisiplinan. [Kutipan diperlukan]

Menurut Fahmi (2016:75), disiplin dapat didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan dan kesesuaian dengan norma-norma yang relevan, di samping kesiapan untuk mengambil hukuman atau hukuman karena tidak mematuhi standar tersebut.

Menurut Siagian (2013:305), disiplin adalah kegiatan yang diambil oleh manajemen dengan tujuan mendorong anggota perusahaan untuk mematuhi aturan tertentu.

Bukti yang diberikan memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan berikut di atas disiplin kerja adalah pengaturan yang melatih individu untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mematuhi undang-undang yang mengatur bisnis.

Menurut Hasibuan (2011: 194-198), tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh para pekerja organisasional dapat dikaitkan dengan sejumlah elemen yang berbeda. Faktor-faktor ini termasuk tujuan dan bakat, pemimpin yang luar biasa, gaji, keadilan, dan kebijaksanaan.

1.6.4 Teori Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja seorang karyawan adalah konsekuensi dari perilakunya dan jumlah upaya yang dia lakukan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2013:171), upaya keras karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, dan konsistensi output mereka dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Ini dapat dilihat sebagai kontribusi karyawan terhadap kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

Menurut Amir (2015:81), kinerja adalah istilah yang sangat kabur yang membutuhkan definisi yang jelas untuk dapat mendefinisikan tingkat keunggulannya secara memadai.

Ada kemungkinan untuk menarik kesimpulan berikut dari informasi yang disajikan di atas: kinerja karyawan adalah prestasi yang berfungsi sebagai tolok ukur dimana bisnis menilai cara pekerja melaksanakan tugas atau kewajiban tertentu.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, ada banyak indikator kinerja yang berbeda, beberapa di antaranya termasuk tujuan, standar, umpan balik, instrumen atau prosedur, kompetensi, peluang, dan insentif oleh Wibowo (2016: 86).

I7 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:331), manajer memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan menyediakan alat dan dukungan yang dibutuhkan pekerja untuk berhasil melaksanakan tanggung jawab mereka dan dengan memberikan pembinaan yang efektif. Hal ini dimungkinkan untuk perilaku termotivasi untuk memiliki pengaruh timbal balik pada kinerja.

L8 Teori Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

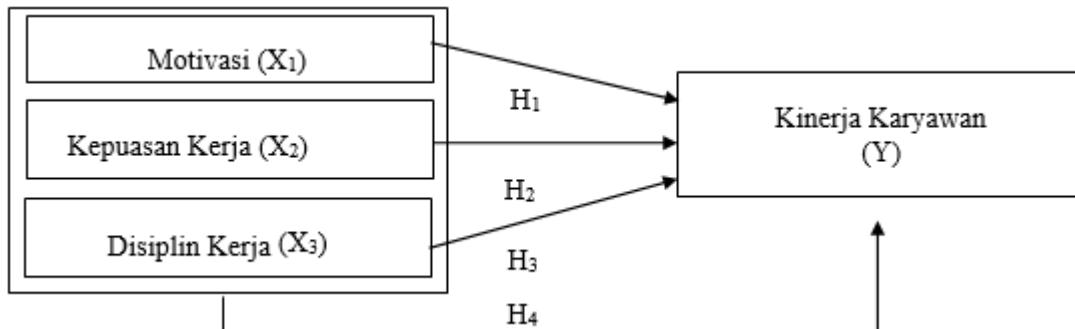
Ada cukup pengaruh pada produktivitas ketika pekerja bahagia, menurut Edison (2016), tidak hanya pada kinerja mereka sendiri tetapi juga pada kinerja organisasi. Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor termasuk namun tidak terbatas pada kepuasan kerja. Sejauh pekerja yang tidak puas akan berdampak negatif pada kinerja mereka, kita harus mempertimbangkan hal ini.

L9 Teori Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dalam kerja di suatu organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Profesor Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI (2014:88), akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan efisiensi pelaksanaan kinerja, yang akan bermuara pada produksi hasil yang sebaik mungkin. . Disiplin kerja diperlukan untuk mendukung semua tugas kinerja yang dituntut oleh suatu perusahaan agar dapat mewujudkan potensinya secara optimal.

L10 Kerangka Konseptual

Membawa serta struktur konseptual yang paling baik dijelaskan sebagai:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

L11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₁ : Di lokasi PT Benua Penta Global Restaurant XO Suki di Medan, kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka.

H₂ : Di lokasi rantai restoran PT Benua Penta Global XO Suki Medan, tingkat kepuasan kerja karyawan memiliki dampak parsial terhadap kinerja restoran secara keseluruhan.

H₃ : Pada PT Benua Penta Global Branch Restaurant XO Suki Medan, kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

H₄ : Kinerja Karyawan pada PT Benua Penta Global Restaurant XO Suki Cabang Medan secara simultan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.