

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan adalah perusahaan bagian dari Halcyon Agri yg berpusat di Singapore yg memiliki berbagai wilayah aset seperti di Malaysia, Thailand, Indonesia, China & Afrika serta tempat kerja penjualan berada di Eropa, Asia Tenggara, Amerika Serikat, China dan Afrika Selatan. Perusahaan Rubber Hock Lie Sunggal Medan ini merupakan perusahaan berskala internasional yg bergerak dibidang industri Crumb Rubber. Perusahaan ini biasanya pada ekspor buat industri produk bahan jadi karet, misalnya ban & produk karet lainnya. Salah satu filosofi PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan yaitu “SDM merupakan Harta Kami”. SDM yang dimaksud yaitu para karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan bisa mempengaruhi lantaran mengukur seberapa mampu mereka memberi hasil kerja yg positif terhadap organisasi. Kinerja karyawan yg positif mampu tercapai jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yang menjadi faktor utamanya adalah motivasi, kepuasan, serta disiplin kerja.

“Motivasi merupakan suatu hal yg menyebabkan, menyalurkan, & mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja ulet & antusias output yg optimal. Motivasi adalah syarat atau tenaga dalam menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju buat mencapai tujuan organisasi perusahaan”(Hasibuan, 2017:141).

Motivasi karyawan yg bekerja pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan dinilai masih kurang baik dikarenakan pemberian perhatian yang kurang terhadap karyawan yang bekerja, sehingga memicu kurangnya semangat untuk menjalankan pekerjaan yg terdapat pada perusahaan. Terdapat bahwa adanya perbedaan dari pemberian berupa insentif bulanan dalam beberapa bagian jabatan pada perusahaan. Hal ini mengakibatkan sentimen karyawan terhadap perusahaan menjadi tidak baik.

Menurut Afandi (2018:74) “Kepuasan kerja yaitu faktor ke 2 yang mampu menurunkan serta meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap yg positif dari tenaga kerja mencakup perasaan & tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui evaluasi salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai pada pencapaian nilai-nilai penting pekerjaan”. Dalam bekerja kepuasan kerja akan membangun kinerja karyawan, untuk itu dengan membangun budaya kerja yang baik adalah dengan menaruh rasa nyaman pada lingkungan & mempunyai kualitas kehidupan kerja yg baik guna dapat melaksanakan tugasnya sesuai pada tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Kepuasan karyawan yg bekerja pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan terbilang masih kurang baik, dikarenakan kurangnya penghargaan terhadap karyawan berkinerja yg baik & jam lembur yg sedikit sebagai akibatnya karyawan kurang puas dengan hasil yang didapatnya. Jika karyawan tidak puas umumnya memiliki motivasi yg rendah. Akibatnya pada pekerjaan pun para karyawan akan malas, kurang bersemangat, & lambat.

Kedisiplinan kerja adalah faktor ketiga yang bisa menurunkan maupun juga menaikkan kinerja karyawan. “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yg berkembang pada tubuh karyawan & bisa menyebabkan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan sukarela dalam keputusan peraturan, & nilai tinggi menurut pekerjaan & perilaku” (Hamali, 2016:214). Disiplin yg baik yakni menanamkan dalam dirinya untuk mematuhi peraturan-peraturan yg ditetapkan suatu perusahaan dan juga menampakkan bagaimanakah seseorang bertanggung jawab pada tugas-tugas yg diberikan kepadanya.

Kedisiplinan karyawan yg bekerja pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan masih sangat kurang baik, dikarenakan masih banyak karyawan yang masih sering telat. Dapat dilihat dari surat peringatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sering telat. Terkadang ada karyawan yang mendapat tiga kali surat peringatan. Bukan hanya itu, karyawan yang bekerja di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan juga sering menumpuk pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan kenyataan diatas maka peneliti membuat keputusan melakukan penelitian yaitu tentang **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

1. Menurunnya motivasi karyawan dikarenakan pemberian insentif yang masih kurang.
2. Kepuasan karyawan yang menurun dikarenakan kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik.
3. Kedisiplinan karyawan yang kurang optimal di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
4. Kinerja yang menurun di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

I.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie

sunggal Medan?

3. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, kepuasan, & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji & menganalisis dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
2. Untuk menguji & menganalisis dampak kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
3. Untuk menguji & menganalisis dampak disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
4. Untuk menguji & menganalisis dampak motivasi, kepuasan, & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yg diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada peneliti, menjadi peningkatan wawasan serta pengetahuan bagi peneliti berkaitan dengan pengaruh motivasi, kepuasan, & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal.
2. Pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan, menjadi bahan masukan dan pertimbangan guna untuk menilai serta mengevaluasi kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.
3. Pada Universitas Prima Indonesia, memperoleh penambahan referensi penelitian serta bahan kajian ilmu untuk Fakultas Ekonomi, Program Studi S-1 Manajemen Universitas Prima Indonesia.
4. Pada peneliti berikutnya, tersedianya bahan referensi ataupun pertimbangan untuk peneliti yg akan melakukan penelitian di waktu yg akan datang.

I.6 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan “pemberian tenaga penggerak yg membentuk kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, & terintegrasi menggunakan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan” (Hasibuan, 2016:111). Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap operasi perusahaan. Untuk itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai motivasi kerja yg tinggi (Hartatik, 2012:162).

I.6.1 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Sedarmayanti, dikutip dalam Marjuni, 2017:104), yaitu:

1. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yg ditugaskan dengan sebaik-baiknya seperti arahan yg diterima”.
2. Prestasi kerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yg bersangkutan dalam mengerjakan tugas selanjutnya”.
3. Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi karyawan untuk melakukan pekerjaan”.

I.7 Teori Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan “keterlibatan pekerja, taraf dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka & menganggap tingkat kinerja yg dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yg ditetapkan dari perusahaan” (Robbins & Judge, 2018: 50). Adapun menurut Edison et al (2016:216) mengemukakan “Faktor yg mempengaruhi kepuasan kerja merupakan pekerjaan itu sendiri, kondisi pekerjaan, gaji yg diperoleh, rekan kerja serta keamanan pekerjaan didalam organisasi tersebut”.

I.7.1 Indikator Kepuasan

Indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2015:181), yaitu:

1. “Kondisi kerja yg mendukung”.
2. “Gaji atau upah yg pantas”.
3. “Rekan kerja yg mendukung”.

I.8 Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin kerja yaitu “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi & norma-norma sosial yg berlaku, dimana karyawan selalu tiba & pulang tepat waktu serta mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik” (Hasibuan, 2013:193). Adapun dikemukakan Afandi (2018: 20) faktor-faktor yg mempengaruhi disiplin terhadap kinerja adalah kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, keadilan, loyalitas, sanksi, & budaya sosial.

I.8.1 Indikator Disiplin

Indikator disiplin menurut (Mangkunegara & Octorent, 2015: 93), yaitu:

1. “Ketepatan waktu datang ke tempat kerja”
2. “Ketepatan jam pulang ke rumah”.
3. “Kepatuhan terhadap peraturan yg berlaku”.

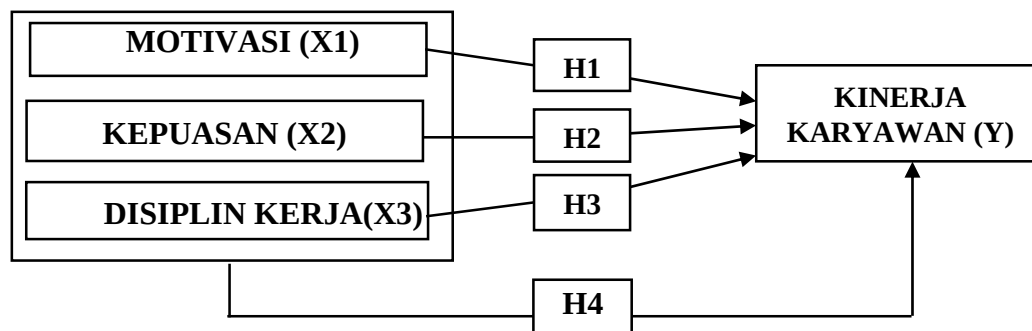
I.9 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu “hasil pekerjaan yg bisa diselesaikan oleh seseorang maupun kelompok pada suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab & keahlian masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara tepat, dengan tidak mengabaikan hukum & tidak bertentangan dengan etika serta moral” (Afandi, 2018: 83). Seperti yang diungkapkan oleh (Rivai, 2012: 309) juga, kinerja adalah “perilaku konkret yg ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan sesuai bagiannya pada perusahaan”.

I.9.1 Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018: 89), yaitu: “Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif”.

I.10 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan pada bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yg diberikan hanya didasarkan pada teori, belum didasarkan dalam fakta-fakta yg diperoleh melalui pengumpulan data” (Sugiyono, 2017: 95).

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

H2 : Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.

H4 : Motivasi, Kepuasan, & Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Rubber Hock Lie Sunggal Medan.