

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman serta teknologi dimasa sekarang ini, membuat orang-orang memilih milih dalam membeli makanan serta minuman. Terutama anak muda zaman sekarang, sebab target utama mereka yakni makanan enak juga sehat tapi juga dapat dijangkau oleh kantong anak-anak sekolah ataupun kuliah. Nutrihub juga berperan menjadikan pemimpin pasar saat memberi masukan ataupun teknik sesuai pada pelanggan guna memperoleh kehidupan yang lebih sehat, nikmat dan penuh arti, baik untuk saat ini ataupun waktu esok.

Nutrihub yakni sebuah perusahaan swasta nasional bergerak dibidang industry makanan serta minuman. Nutrihub Medan adalah sebuah tempat para pemimpin, komunitas serta wirausahaan dapat berkolaborasi dengan Nutrihub. Nutrihub menjadi wadah kolaborasi antar komunitas yang bekerja sama dengan PT Nutrifood. Nutrihub medan juga mengajak anak muda bangkit sebab sesungguhnya yang dibutuhkan dunia pada saat ini yakni anak muda yang berprestasi, berkontribusi lebih untuk orang banyak.

Motivasi pada Nutrihub Medan harus lebih diperhatikan lagi agar tetap terjaga kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia juga diperhatikan terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar dapat melaksanakan kewajibannya dalam optimal. Motivasi kerja begitu diperlukan. Tanpa terdapat motivasi kerja optimal karyawan di Nutrihub Medan tidak merasakan antusias menuntaskan pekerjaannya serta mudah putus asa jika merasakan gagal. Pemimpin Nutrihub Medan wajib peka terhadap keadaan tersebut karena dapat memberikan pengaruh semua kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada Nutrihub Medan mendapatkan banyak perhatian organisasi karena didalam perusahaan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja serta tingkatan rasa kecewa besar yang menunjukkan permasalahan yang membutuhkan perhatian. Rasa kecewa karyawan berkaitan dengan absensi karyawan, serta permasalahan fisik serta mental ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja di Nutrihub Medan menjadi berkurang, komitmen organisasi rendah akhirnya menurunnya tingkat produktivitas.

Disiplin kerja pada Nutrihub Medan masih ada yang belum menaati waktu kerja, selain itu masih terdapat karyawan tidak menuruti tata tertib yang terdapat di Nutrihub Medan. sehingga menyebabkan kinerja karyawan turun. Dalam menurunnya kinerja maka perusahaan di Nutrihub Medan menggunakan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi seluruh peraturan serta tata tertib yang hendak menjadikan peraturan yang wajib dipenuhi oleh semua karyawan serta organisasi pada di Nutrihub Medan.

Kinerja karyawan pada Nutrihub Medan harus tetap dijaga dalam hal apapun, agar dapat memahami sejauh mana peran yang wajib digunakan oleh setiap karyawan memberikan pengaruh cepat maupun lambat sebuah perusahaan sehingga mencapai tujuan..maka karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien serta maksimal dalam melaksanakan kewajiban serta tanggungjawabnya.

Oleh karena itu penulis paham faktor-faktor dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan maka penulis tertarik dalam berjudul “**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NUTRIHUB MEDAN.**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

berdasarkan pemaparan yang dikemukakan dalam latar belakang, maka identifikasi masalah dipenelitian ini adalah:

1. interaksi kerja sesama antara karyawan dijalankan tidak mempunyai jalan yang benar sehingga kinerja karyawan belum ditemukan kesalahan dalam bekerja.
2. Semangat kerja karyawan masih sangat rendah bisa disaksikan dalam kurangnya komunikasi saat pengambilan keputusan sehingga waktu yang tersedia serta sistem pendukung terbatas.
3. Masa training masih sangat kurang efektif dapat dilihat dalam kedisiplinan karyawan dalam masuk kerja yang tidak sesuai ketika pada saat komunikasi masih terdapat kurang ramah dan kurang sopan
4. Jumlah pendapatan karyawan masih rendah dilihat dalam sistematika yang kurang baik.

## **1.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di NUTRIHUB MEDAN?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di NUTRIHUB MEDAN?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di NUTRIHUB MEDAN ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada NUTRIHUB MEDAN ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi,kepuasan kerja, dan Disiplin Kerja pada kinerja karyawan di NUTRIHUB MEDAN

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari Penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti, sebagai media untuk menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti
2. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan untuk referensi peneliti berikutnya.
3. Bagi Perusahaan, sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja karyawan NUTRIHUB MEDAN

4. Bagi Universitas Prima Indonesia, sebagai alat untuk menambah referensi bagi perpustakaan universitas.

## **1.6 Teori mengenai Motivasi**

### **1.6.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan serta energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

”menurut Nanang Tegar (2019 :77), Motivasi merupakan sebuah tahapan yang digunakan untuk menerangkan arah, intensitas, dan ketekunan, dan seseorang dalam mencapai tujuannya.

### **1.6.2 Indikator Motivasi**

Pendapat Afandi (2018 :29):

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja

## **1.7 Teori Tentang Kepuasan Kerja**

### **1.7.1 Defenisi Kepuasan Kerja**

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) Kepuasan Kerja merupakan perasaan mengenai rasa senang atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan bersarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikanya oleh instansi

Menurut Afandi, 2018 :74) kepuasan Kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaanya dengan penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

### **1.7.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Pendapat Afandi (2018:82) :

1. Rekan kerja
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas

## **1.8 Teori Tentang Disiplin Kerja**

### **1.8.1 Defenisi Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018:335), “Disiplin Kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menanti seluruh peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. menurut ( Afandi, 2018 :11) “ Disiplin Kerja merupakan suatu tata tertib ataupun peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris ataupun pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui Dinas Tenaga Kerja.

### **1.8.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94):

1. Peraturan jam masuk,dan waktu istirahat
2. Peraturan dasar tentang berbusana
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan
4. Peraturan mengenai apa yang boleh serta apa yang tidak diperbolehkan dilaksanakan

## **1.9 Teori Kinerja Karyawan**

### **1.9.1 Defenisi Kinerja**

Menurut Rismawati serta Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang wajib diketahui serta dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian perolehan hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan ataupun perusahaan serta mengetahui efek positif serta negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan perolehan kerja yang dapat dicapai seorang ataupun kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dalam illegal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2018:2) Kinerja merupakan hasil yang didapat oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit orientad serta non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

### **1.9.2 Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89):

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melakukan kewajiban
4. Disiplin kerja

## **1.10 Teori pengaruh motivasi terhadap karyawan**

Menurut Handayani (2018) menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh secara positif serta signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

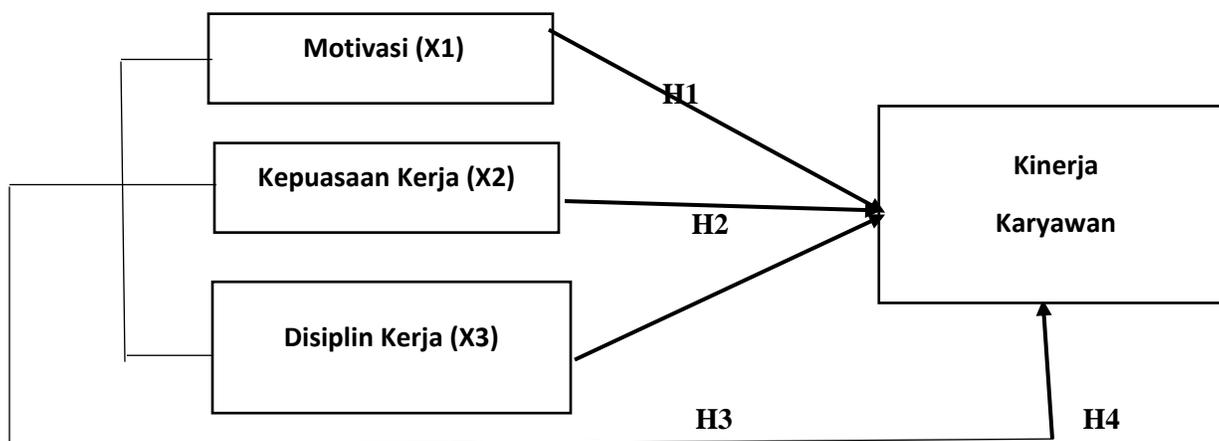
## **1.11 Teori pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2019,p,74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi pekerjaan, kerja,kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, serta hal-hal yang meyangkut faktor serta psikologis.

### 1.12 Teori pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Rivai (2019) “Disiplin kerja merupakan suatu alat digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan untuk mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku.

### 1.13 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1

### 1.14 Hipotesis

Kerangka Konseptual maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh pengaruh terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN
- H4 : Motivasi,Kepuasan kerja ,dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada NUTRIHUB MEDAN.