

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Banyak orang di seluruh dunia mengonsumsi kopi. Karena memberikan dorongan energi, kandungan kafeinnya menjadikannya pilihan populer, mengurangi rasa lelah, dan dapat membantu seseorang agar tetap fokus. Perkembangan industri kopi mendorong munculnya berbagai *coffee shop* yang menjadikan industri kopi sebagai sektor bisnis yang memiliki daya tarik tinggi bagi para pengusaha. Salah satu pelaku usaha yang bergerak di bidang ini adalah Aghara *Coffee Roaster*.

Aghara *Coffee Roaster* hadir sebagai distributor kopi yang berfokus pada kualitas produk dan ketepatan layanan. Berlokasi di Kota Medan, Aghara *Coffee Roaster* dikenal sebagai distributor kopi yang mampu memenuhi permintaan pelanggan secara tepat waktu, baik melalui pengiriman ekspedisi maupun penjualan langsung di tempat. Aghara *Coffee Roaster* juga menyediakan berbagai varian kopi seperti arabika dan robusta, serta memiliki *slow bar* yang menjadi tempat nongkrong nyaman untuk menikmati kopi. Oleh karena itu, keberlangsungan sektor ini di masa depan bergantung pada pertimbangan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil (dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu) yang mereka hasilkan selama bekerja untuk organisasi. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan dan meningkatkan daya saing Perusahaan. Namun di Aghara *Coffee Roaster* masih di temukan kendala, beberapa karyawan menggunakan *handphone* untuk bermain saat jam kerja, sehingga kedisiplinan dan fokus kerja belum berjalan maksimal.

Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka adalah yang benar-benar mendorong mereka. Rantai distribusi sangat dipengaruhi oleh tingkat antusiasme karyawan di Aghara *Coffee Roaster*. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, industri kopi seharusnya mampu memenuhi permintaan konsumen dan bahkan melampauinya.

Kinerja karyawan sangat ditingkatkan dengan menerapkan disiplin kerja. Disiplin kerja membantu karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Namun, di *Aghara Coffee Roaster* beberapa karyawan masih perlu meningkatkan kedisiplinan waktu agar proses distribusi berjalan lebih optimal. Kedisiplinan yang baik akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas operasional Perusahaan.

Ketika para pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka dan tempat kerja secara keseluruhan, mereka dikatakan puas dengan pekerjaan mereka. Dalam dunia usaha mempertahankan kepuasan kerja sama pentingnya dengan menarik perhatian pelanggan baru. Kepuasan kerja muncul ketika konsumen puas dengan hasil kerja yang kita lakukan. Para pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk meraih kesuksesan perusahaan dan lebih cenderung melakukan upaya ekstra ketika diminta, ketidakpuasan dapat merusak rencana kerja yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan. Di *Aghara Coffee Roaster* terdapat karyawan yang merasa kurang di apresiasi atas hasil kerja yang dicapai seperti atasan yang jarang memberi pujian langsung dan tidak ada pemberian penghargaan karyawan terbaik, sehingga bisa menurunkan kepuasan dan semangat bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di *Aghara Coffee Roaster* Kota Medan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan peneliti yaitu, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *Aghara Coffee Roaster* ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *Aghara Coffee Roaster* ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di *Aghara Coffee Roaster* ?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Aghara *Coffee Roaster* ?

### **1.3. Tinjauan Pustaka**

#### **1.3.1. Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:84) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai sesuai dengan kriteria kerja yang relevan.

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:89), Di antara metrik kinerja yang tersedia adalah:

1. Hasil kerja
2. Perilaku kerja
3. Sifat pribadi

#### **1.3.2. Motivasi Kerja**

Salah satu definisi motivasi yang dikemukakan oleh Hamali (2016:131) adalah keinginan dan energi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan dari seorang individu.

#### **Indikator Motivasi Kerja**

Busro (2018:65) menyatakan bahwa ada tanda-tanda dorongan intrinsik di tempat kerja, seperti:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
3. Kebutuhan untuk kekuasaan

#### **1.3.3. Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016:213), Norma-norma organisasi ditegakkan melalui disiplin, yaitu tindakan manajemen.

#### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela & Sinambela (2019:356), Beberapa tanda tempat kerja yang disiplin antara lain :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan
5. Etika kerja

### 1.3.4. Kepuasan Kerja

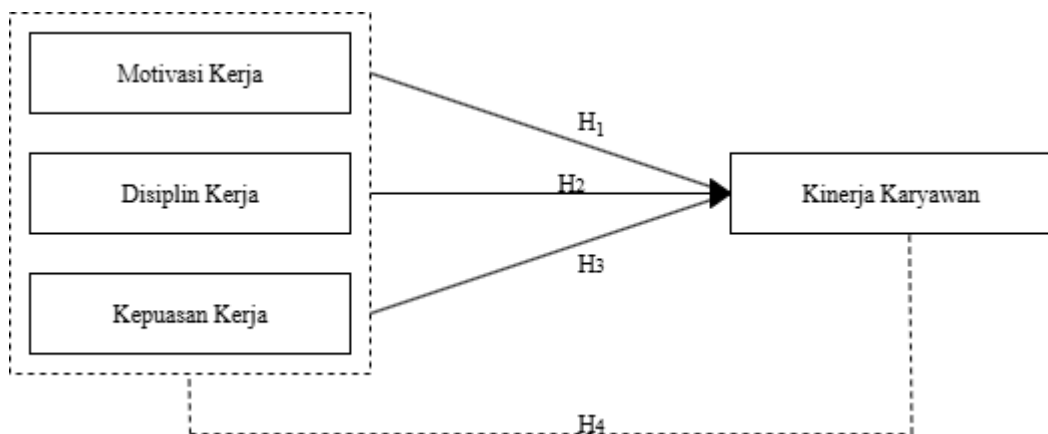
Menurut Busro (2018), “Ketika keinginan, hasrat, dan harapan seseorang terpenuhi oleh lingkungan dan kondisi kerjanya, itu disebut kepuasan kerja. Ketika ini terjadi, seseorang merasa lega, gembira, dan puas”.

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), Beberapa tanda kepuasan terhadap pekerjaan antara lain:

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

### 1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1

### 1.5. Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.