

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan arah dan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia yaitu karyawan berperan aktif dan penting dalam setiap aktivitas perusahaan, karena manusia adalah pemikir, perencana dan pengimplementasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda untuk dicapai. Tujuan perusahaan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup penerapan sistem perencanaan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat berfungsi dengan baik agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Fenomena yang sering terjadi yaitu kinerja perusahaan yang telah berkinerja baik dapat mengalami penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu, suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa hal penting dalam manajemen sumber daya manusia terletak pada aspek kinerja karyawan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Agar kinerja karyawan tetap konsisten, organisasi setidaknya perlu untuk selalu memperhatikan masalah-masalah kerja yang mungkin timbul.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Motivasi, Kepuasan dan Disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016:182) yang menjelaskan bahwa terdapat 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) dari hasil penelitian

terdahulu, Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Prihantoro (2012), Heny Sidanti (2015), Agung Setiawan (2013), Makhlaufi Akhyar (2018), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Liana dan Rijanti (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan memegang peran krusial dalam meraih kinerja yang sukses bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa terdorong, baik oleh dorongan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, maupun motivasi dari dalam diri sendiri, mereka akan bekerja dengan semangat dan berusaha sekuat tenaga untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan dan keahlian mereka demi mencapai tujuan organisasi. Dengan terjaganya motivasi kerja yang berasal dari berbagai sumber tersebut, karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal, berinovasi, dan mencapai kinerja yang luar biasa. Akibatnya, perusahaan pun mampu mencapai tujuan dan keberhasilan yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri terlibat serta berpartisipasi dalam Instansi dengan memberikan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan terus mendedikasikan diri lewat tugas dan pekerjaan dengan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Pada penelitian (Syawal, 2018), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Mega jaya”, menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Bachtiar, 2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat pribadi dan bervariasi dari orang ke orang. Setiap orang memiliki keinginan, harapan dan nilai yang berbeda dalam konteks pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh atasan, sehingga menurut Wibowo (2013:501), atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan harus fokus pada kepuasan karyawan, puas atau tidak. Karyawan yang puas adalah hasil dari membandingkan pendapatan dan pengeluarannya dengan karyawan lain. Jika perbandingan tersebut terasa seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut merasa puas. Namun, jika terjadi ketimpangan (*inequity*), maka terjadi dua kemungkinan, ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan pembanding lainnya (*teori keseimbangan*). Selain kepuasan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan ideal yang

mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan yang menjadi kerangka kerja untuk mendukung optimalisasi kerja (Arda, 2017). Mengoptimalkan hasil kerja sendiri sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang menyatakan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Javed, et al (2014), Dewi dkk (2014), Susanty dan Miradipta (2013), Shahab dan Nisa (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang menyatakan tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013) menemukan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja pada diri karyawan dalam bekerja, akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mencapai segala tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang

baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

Beberapa hasil studi belakangan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berkorelasi terhadap disiplin kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Bachri (2014:295), Wariati, dkk (2015:226), Khasifah dan Nugraheni (2016:6) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

PT.Goodyear Indonesia,Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam produksi dan penjualan ban untuk kendaraan bermotor, termasuk mobil penumpang, truk, bus, sepeda motor, dan berbagai kendaraan lainnya. Selain produksi ban, PT Goodyear Indonesia Tbk juga terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan untuk terus meningkatkan kualitas dan performa produknya. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan solusi transportasi yang aman dan andal melalui produk-produknya yang inovatif. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi, dorongan, atau semangat supaya karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih giat sehingga akan memunculkan kegairahan dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Motivasi kerja rendah, Kepuasan kerja yang kurang mendukung, disiplin kerja yang kurang baik di PT Goodyear Indonesia Tbk akan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa gap penelitian yang ada, maka peneliti mencoba kembali dan menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan dilakukan pada PT Goodyear Indonesia Tbk dengan menambahkan variabel Kepuasan kerja agar dapat menambah hasil penelitian yang baik jika digunakan pada PT Goodyear Indonesia Tbk.

Oleh karena itu, penelitian telah melakukan presurvey penelitian kepada 30 orang karyawan pada PT. Goodyear Indonesia,Tbk guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan :

Tabel 1
Hasil Pra-survey mengenai Kinerja Karyawan

No	Aspek yang dinilai	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang baik.	67%	33%
2.	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu	33%	67%
3.	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	43%	57%
4.	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.	60%	40%
5.	Saya mampu bekerja dengan baik dan fokus tanpa pengawasan pimpinan.	47%	53%
6.	Memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.	60%	40%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada aspek “Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu” yang menunjukkan 67% karyawan belum bisa berkembang untuk meningkatkan kinerja, selain itu hasil pra survey pada aspek “Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi” menunjukkan

57% . Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Adapun hasil pra survey pada aspek “ Saya mampu bekerja dengan baik dan fokus tanpa pengawasan pimpinan.” Menunjukkan 53% hal ini dikarenakan menurunnya produktivitas karyawan saat tidak ada pengawasan. Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT.Goodyear Indonesia,Tbk belum menunjukkan kerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya motivasi.

Tabel 2
Hasil Pra-survey Motivasi Kerja

No	Aspek yang dinilai	Setuju	Tidak Setuju
1.	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	33%	67%
2.	Saya memiliki keterampilan bekerja diluar pekerjaan saya	57%	43%
3.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	37%	63%
4.	Semua keputusan pekerjaan ditetapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan.	40%	60%
5.	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	57%	43%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa motivasi kerja masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada aspek “Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja” yang menunjukkan 67% kurangnya apresiasi dari atasan yang membuat motivasi karyawan menurun. Adapun persentase pada aspek “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini” yang

menunjukkan 63% karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini karena kurangnya motivasi dari atasan. Selain itu hasil pra survey pada aspek “Semua keputusan pekerjaan ditetapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan” 60% karyawan tidak mengetahui tentang keputusan yang telah di tetapkan oleh atasan yang menimbulkan argument dengan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja masih rendah.

Tabel 3
Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja

No	Aspek yang dinilai	Setuju	Tidak Setuju
1.	Pekerjaan saya menarik karena ditempat saya bekerja memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	53%	47%
2.	Penghasilan yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	60%	40%
3.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.	33%	67%
4.	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.	36%	64%
5.	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan kepada saya.	53%	47%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada aspek “Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan” 67% karyawan merasa sulit untuk memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan. Selain itu hasil pra survey “Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya” 64% yang menimbulkan karyawan tidak nyaman karena kurangnya bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan PT.Goodyear

Indonesia, Tbk masih dibidang rendah karena sebagian karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Tabel 4
Hasil Pra-survey Disiplin Kerja

No	Aspek yang dinilai	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya selalu hadir ke kantor sesuai waktu yang telah ditentukan.	37%	63%
2.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.	43%	57%
3.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditentukan perusahaan.	60%	40%
4.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	40%	60%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa disiplin kerja masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada aspek “Saya selalu hadir ke kantor sesuai waktu yang telah ditentukan” 63% karyawan banyak yang masih terlambat untuk datang tepat waktu. Selain itu hasil pra survey “Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan” 57% banyak karyawan tidak menaati peraturan. Dan hasil pra survey “ Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan ” yang menunjukkan 60% banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan keterangan yang jelas. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sikap kedisiplinan dari para karyawannya, karena dengan ditegakkannya sikap disiplin dalam menjalani prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap kesediaan para karyawan dalam menjalani dan menegakkan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GOODYEAR INDONESIA,TBK.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Masih kurangnya motivasi dan kemampuan kerja di antara karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan yang om belum optimal.
3. Kerjasama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik.
4. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya.
5. Belum optimalnya perhatian pemimpin kepada bawahan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Keadaan disiplin kerja karyawan masih rendah.
7. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja.
8. Masih kurang optimalnya kehadiran pegawai, hal ini dilihat masih adanya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan.
9. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.
10. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang kurang optimal.
11. Produktivitas kerja yang menurun jika tidak ada pengawasan.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah sangat ditekankan sekali, guna untuk mengantisipasi serta menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan terkait dengan penafsiran judul. Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh motivasi, kepuasan, disiplin serta kinerja karyawan PT. Goodyear Indonesia,Tbk. Apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Goodyear Indonesia.Tbk.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru yang akan diteliti. Berdasarkan teori dan juga asumsi-asumsi yang ada pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT.Goodyear Indonesia,Tbk.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis serta bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam objek penelitian ini. Selanjutnya secara rinci kegunaan penelitian ini dapat diuraikan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperjelas teori yang sudah ada sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Parktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Binaniaga Indonesia dan untuk menambah wawasan di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara menyeluruh bagi PT.Goodyear Indonesia,Tbk. Terutama mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan, disiplin terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi pembaca

Sebagai tambahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepenting yang membutuhkan hasil dari penelitian ini, dan dapat digunakan sebagai dasar bagu penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disajikan untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini, maka system penulisannya dibagi dalam tiga bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan landasan teori yang terdiri dari kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja kemudian disimpulkan Kembali dan dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis da