**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya, sebuah organisasi tidak hanya menginginkan karyawan yang kompeten dan terampil, tetapi lebih dari itu, organisasi atau perusahaan sangat berharap agar para karyawannya untuk bekerja keras dan berkeinginan tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal ini dikarenakan kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dapat membantu mencapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi. Keberadaan karyawan dalam sebuah organisasi sangat krusial. (Sunyoto, 2012) menyatakan bahwa setiap perusahaan perlu profesional dalam mengelola sumber daya yang ada. Sumber daya manusia memiliki peranan paling vital dalam organisasi atau perusahaan jika dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diterapkan dalam organisasi adalah fungsi personalia atau manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merujuk kepada individu yang dikenal sebagai manajer, karyawan, buruh, atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi (Wirawan, 2015).

Kinerja individu karyawan sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi serta memiliki peranan penting dalam aktivitas operasional perusahaan. Kinerja bukan hanya penting untuk perusahaan, tetapi juga bagi setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai individu dalam menjalankan tugas yang diberikan demi mencapai target. (Uha, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diraih oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik merupakan tantangan tersendiri dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan dapat terwujud apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam organisasi. Apabila disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan organisasi, akibatnya organisasi perlu memantau setiap tindakan dan perilaku karyawan selama jam kerja. Menurut (Mangkunegara, 2016), disiplin merupakan bagian dari manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman yang ada di dalam organisasi.

PT Loyal Indonesia Utama merupakan jenis perusahaan manufaktur yang didirikan pada tahun 1983. Perusahaan ini membuat alat-alat listrik rumah tangga seperti steker listrik, adaptor, stop kontak, dan kabel roll yang sudah dijamin akan kualitas dan keamananya. Serta sudah mendapatkan sertifikasi Standar Nasional Indonesia (SNI). PT Loyal Indonesia Utama juga menyediakan layanan lainnya seperti penyewaan gudang industri dan juga menawarkan jasa pembuatan injection molding untuk kebutuhan industri pabrik.

Hasil observasi langsung sementara di lapangan menunjukkan problema yang terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, yang terlihat dari kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa karyawan yang merasakan kekurangan jumlah tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan yang cukup banyak. Terdapat pula kelalaian karyawan dalam presensi menggunakan *fingerprint*, yang mengakibatkan ketidaktercatatan kehadiran, serta masalah disiplin karyawan yang tidak berada di dalam ruangan saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection* Serang Banten.”.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menambah jumlah karyawan agar para karyawan tidak terbebani dengan sejumlah besar tugas, yang dapat memengaruhi performa mereka.
2. Beberapa karyawan menunjukkan kelalaian saat melakukan absensi menggunakan *fingerprint*, sehingga ada karyawan yang tidak terdaftar sebagai tidak hadir.
3. Keberadaan karyawan yang tidak berada di lokasi kerja saat jam operasional mengindikasikan rendahnya tingkat disiplin di antara mereka.
4. Terdapat sejumlah karyawan yang tampaknya kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang mereka emban.

**1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup yang lebih luas dalam pembahasan dan keterbatasan waktu dalam penelitian, maka penulis melakukan pembatasan yaitu: Pembahasan penelitian Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, dan disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.

**1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?
5. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*?

**1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang dapat disusun berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PT Loyal Indonesia Utama pada bagian *injection*.

**1.6 Manfaat Penelitian**

Untuk mencapai tujuan dalam studi ini, diharapkan bahwa hasil penelitian yang dihasilkan dapat memberikan keuntungan dan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau saran untuk bidang manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi dampak yang ditimbulkan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Manfaat Praktis
2. Bagi Penulis

Memberikan wawasan bagi penulis mengenai penelitian yang mencakup aspek ilmiah terkait motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan kepada PT Loyal Indonesia Utama terutama pada bagian *injection* dalam pengelolaan sumber daya manusia serta kebijakan yang terkait langsung dengan aspek sumber daya manusia secara lebih efektif.

1. Bagi Peneliti Lain

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan tambahan bagi pembaca dan berfungsi sebagai referensi tambahan untuk studi-studi sejenis di masa depan.