

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di hari ini dan usia perusahaan yang dinamis selalu lebih produktif, konsisten mengungguli dan kompetitif. Perusahaan akan fokus pada beberapa aspek seperti sumber daya fisik, keuangan, daya saing dan sumber daya manusia, yang merupakan beberapa faktor penting yang dibutuhkan organisasi untuk tetap kompetitif. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor paling potensial yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, dan itu tergantung pada bagaimana mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dirancang untuk manajer dan memberikan kekuatan pendorong untuk mendorong, menyebarkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mempersiapkan organisasi untuk bekerja seperti yang mereka inginkan.

Kekuatan pendorong itu disebut motif. Motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang muncul di dalam dan di luar seseorang yang memulai suatu hubungan dan menentukan bentuk, arah, dan kekuatan hubungan tersebut. Tempat kerja memiliki passion atau gairah karena setiap karyawan membutuhkan motivasi untuk eksis di tempat kerja. Ada dua jenis motivasi. Karyawan itu sendiri dirangsang oleh faktor internal dan eksternal. Karyawan yang berbeda memiliki motivasi yang berbeda, dan beberapa ingin merasa dihargai untuk perusahaan.

Bisnis membutuhkan karyawan yang termotivasi untuk 4.444 karyawan mereka yang berkinerja tinggi. Tantangan terbesar yang dihadapi manajer adalah memotivasi karyawan untuk mencapai potensi mereka. Manajer perlu mengelola

motivasi karyawan dengan baik. Mereka harus bersedia membantu dengan upaya ekstra yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan mempertahankan orang-orang berbakat.

Disiplin menurut Hasibuan (dalam Setiawan, 2016:1246) merupakan bentuk kesadaran dan kemauan untuk mengikuti segala aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Bisnis memiliki kode etik tertulis dan tidak tertulis yang harus dipatuhi sehubungan dengan pekerjaan mereka, dan sementara karyawan harus mematuhi agar lebih produktif, pada kenyataannya mereka sering memiliki kelemahan, atau kekurangan manusia. Oleh karena itu, kedisiplinan meningkat. Ini adalah alat produktivitas yang penting sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Jadi semakin baik karyawan dilatih, semakin produktif mereka.

Kepuasan kerja merupakan masalah penting karena mempengaruhi karyawan dan perusahaan. Menurut David dan Newstrom (Suwato dan Prissaa, 2011: 263) kepuasan kerja adalah karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap karyawannya. Ini mempengaruhi kehidupan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan pengalaman yang menyenangkan. Untuk bisnis, kepuasan kerja meningkatkan produktivitas dan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi diharapkan akan lebih akurat dan akurat dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap jenis perusahaan membutuhkan sistem kerja yang memperhatikan kepuasan kerja secara serius. Handoko (2000:58) berpendapat bahwa karyawan yang tidak berhasil tidak akan mencapai kematangan psikologis dan akan kecewa. Produktivitas karyawan berkurang.

Evaluasi perusahaan merupakan langkah evaluasi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja untuk kelangsungan usaha. Menurut Simanjuntaku (dalam Widodo, 2015:131), kinerja adalah tingkat di mana suatu tujuan tertentu dicapai

untuk mencapai suatu hasil. Salah satu cara perusahaan dapat mencapai tujuannya adalah dengan memiliki tenaga kerja yang l dan berkualitas tinggi. Personil yang l dan berkualifikasi tinggi berpartisipasi dalam penilaian efektivitas.

PT Suntory Garuda Sidoarjo adalah perusahaan makanan dan minuman. Yang menarik dalam penelitian ini adalah bagaimana perusahaan dan perannya dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dan bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan terhadap kinerjanya. Selain itu, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Mengingat dari balik latar masalah yang digambarkan, penulis dalam penelitian ini dapat merencanakan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pekerja *outsourcing* PT Suntory Garuda Sidoarjo?
2. Apakah motif sebagian mempengaruhi pekerjaan *outsourcing* PT Suntory Garuda Sidoarjo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap pekerjaan karyawan *outsourcing* PT Suntory Garuda Sidoarjo?
4. Apakah pengawasan mempengaruhi sebagian pekerjaan staf *outsourcing* PT Suntory Garuda Sidoarjo?
5. Apakah kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan PT Suntory Garuda Sidoarjo secara bersamaan?
6. Apakah kepuasan kerja terutama mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* dari PT Suntory Garuda Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengingat definisi masalah yang diberikan di atas, tinjauan ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menguji secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. Suntory Garuda Sidoarjo.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi parsial terhadap kinerja pegawai PT. Suntory Garuda Sidoarjo.
3. Analisis dan validasi disiplin kerja terhadap pengaruh outsourcing parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suntory Garuda Sidoarjo.
4. Menganalisis dan menguji dampak pengawasan parsial terhadap kinerja pegawai outsourcing di PT. Suntory Garuda Sidoarjo.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan supervisi terhadap penyertaan pegawai dalam bekerja di PT. Suntory Garuda Sidoarjo.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, khususnya bagi karyawan PT. Suntory Garuda Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi:

1. Untuk Akademisi

Dipercaya dapat menambah pemahaman di bidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan hipotesis pemenuhan pekerjaan, inspirasi, disiplin kerja, dan pengawasan dan pelaksanaan serta menerapkannya pada informasi yang diperoleh dari item yang diteliti..

2. Untuk Praktisi

Eksplorasi ini diharapkan memiliki pilihan untuk memberikan data kepada organisasi para eksekutif mengenai penyelidikan pemenuhan pekerjaan, inspirasi, disiplin kerja, serta manajemen dan pelaksanaan sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut.

3. Untuk kemajuan ilmu pengetahuan

Analisis melalui review ini akan mengkaji isu-isu yang muncul di PT. Sundry Garuda Beverage Sidoarjo, dengan pemeriksaan terbatas untuk memutuskan dampak dari eksekusi representatif. Selain itu, juga dapat menambah dan memperluas informasi tentang disiplin ilmu yang sedang direnungkan.