## PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Setiap kegiatan bisnis sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Meskipun sarana dan prasarana perusahaan sudah memadai, perusahaan tidak akan dapat menjalankan kegiatannya dengan baik tanpa adanya bantuan sumber daya manusia yang handal. Untuk mencapai tujuannya, setiap bisnis membutuhkan sumber daya. Tenaga dan kekuatan manusia yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tindakan atau menghasilkan suatu kegiatan berasal dari sumber daya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap bisnis membutuhkan sumber daya manusia (2019, Sutrisno). Menurut Muhammad (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu program, kegiatan, dan proses untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia guna mendukung tujuan perusahaan.

Dalam industri manufaktur, agroindustri, dan jasa, tantangan perencanaan sumber daya manusia di era *Society* 5.0 meliputi kesulitan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kemajuan teknologi dan tren pasar yang pesat (Irawan, 2023). Selain itu, perusahaan harus menyusun strategi untuk mempertahankan dan mengembangkan keterampilan karyawannya mengingat kebutuhan keterampilan yang semakin menurun di era digital. Untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya, perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif serta menyusun strategi yang adaptif untuk memenuhi berbagai kebutuhan tenaga kerja di setiap industri (Esthi, 2020).

Aset yang paling berharga dan krusial bagi suatu perusahaan adalah tenaga kerjanya. Bisnis tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan karena karyawan juga merupakan penyumbang ide atau konsep yang membantu perusahaan menghasilkan sesuatu (Wijoyo et al., 2021). Karyawan juga

1

dapat menjalankan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Antara lain, untuk memastikan bahwa bisnis beroperasi sesuai dengan rencana dan tujuannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Miliawati & Rahmat, 2018) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, pengawasan, dan pencapaian tujuan organisasi melalui pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Perusahaan juga mencari cara untuk menggunakan, mengelola, dan memberdayakan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan perusahaan, selain keuntungan atau manfaat.

Kunci produktivitas spesifik bagi setiap individu dan organisasi adalah kinerja. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas menentukan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja (Hustia et al., 2023).

Menurut Suryanti & Hidayat (2022), kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kesepakatan, pengalaman, ketekunan, dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya dalam organisasi. Oleh karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidupnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, maka berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting. Kemampuan perusahaan dalam menjaga agar sumber daya manusianya tetap utuh sangat bergantung pada kinerja karyawan yang baik, terbukti dari kesempatan untuk mengembangkan kariernya.

Menurut Roberts & Judge (2019), kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang merupakan hasil penilaian karakteristik. Perilaku kerja karyawan, seperti tekun, malas, atau produktif, dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi, baik secara

langsung maupun tidak langsung, oleh kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat menstabilkan dan meningkatkan produktivitas organisasi, seorang pemimpin harus memperhatikan masalah kepuasan kerja, khususnya faktor- faktor yang dapat mempengaruhinya.

Motivasi intrinsik merupakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja. Karena sudah tertanam secara langsung dalam diri karyawan, maka motivasi intrinsik merupakan bentuk motivasi yang paling ampuh. Karyawan termotivasi untuk bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menyadari tanggung jawabnya melalui motivasi intrinsik. Karyawan akan menyadari bahwa dengan berkinerja baik, mereka akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, yang berujung pada kinerja yang baik. Donni (2017) menegaskan bahwa motif dalam diri karyawan merupakan sumber motivasi intrinsik. Tanpa adanya rangsangan dari luar, motif tersebut akan aktif atau berfungsi. Motivasi intrinsik seperti minat, sikap positif, dan tuntutan hanya dapat dipicu oleh faktor individu tertentu.

Disiplin kerja merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja. Tingkat tanggung jawab seseorang tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Disiplin menurut Sinambela & Sinambela (2019) merupakan suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri seorang karyawan dan menyebabkan karyawan secara sukarela menyesuaikan diri terhadap keputusan, peraturan, serta nilai-nilai luhur di tempat kerja. Disiplin kerja menurut Agustini (2019) merupakan suatu sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mentaati segala peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu, pimpinan menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan karyawan untuk meyakinkan mereka agar mengubah perilakunya agar mentaati peraturan. Suatu organisasi harus menegakkan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi akan sulit mencapai tujuannya tanpa

didukung oleh disiplin kerja karyawan yang efektif. Oleh karena itu, disiplin sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor ketiga yang memengaruhi kinerja. Menurut Padmanabhan (2000), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif dan optimis terhadap evaluasi pengalaman dan hasil kerja. Biasanya, kinerja karyawan akan meningkat akibat meningkatnya kepuasan kerja. Menurut Eliyana et al. (2019), bisnis cenderung lebih produktif dan efektif ketika karyawannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Seema et al. (2021), kepuasan kerja seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja. Jika pekerjaan karyawan stabil, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi (Kader et al., 2021). Sikap positif terhadap pekerjaan akan ditunjukkan oleh pekerja yang kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan sikap negatif akan ditunjukkan oleh pekerja yang kepuasan kerjanya rendah. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Shinta & Siagian, 2020) yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Indonesia Epson Industry yaitu perusahaan elektronik Jepang yang bergerak di bidang *Manufacturing* yang berproduksi printer, berlokasi di kawasan East Jakarta Industrial (EJIP) Plot 4E Cikarang Selatan. Bekasi 17530. Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 Agustus 1994. Permasalahan yang di hadapi oleh PT Indonesia Epson Indsutry yaitu sering terjadinya fluktuasi pencapaian target. Melalui data pencapaian target masih banyak karyawan yang belum menunjukan hasil kerja yang optimal dalam hal ini dapat dilihat dari peningkatan dan penurunan pencapaian target kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari data September 2020 hingga Agustus 2022, jumlah produksi turun di bawah target perusahaan yang mencapai 1.016

buah. Alhasil, Target produksi yang tidak tercapai secara optimal oleh Indonesia Epson Industry disebabkan oleh sejumlah faktor, antara lain mesin, material, tenaga kerja, dan tutupnya perusahaan selama pandemi Covid-19. Dalam hal ini, kecerobohan pekerja saat bekerja menjadi faktor yang menyebabkan target tidak tercapai. Alhasil, perusahaan dapat melakukan pengawasan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, Banyaknya ketidakhadiran kerja karyawan PT. Epson Indonesia menunjukkan etos kerja perusahaan. Pada periode Januari 2023 sampai dengan Juni 2023, departemen PT. Epson Indonesia. Data ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari sampai dengan Juni mengalami peningkatan, begitu pula dengan jumlah karyawan yang mengalami perubahan (fluktuatif) setiap bulannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan Juni memiliki persentase sebesar 22,43 persen, sedangkan karyawan dengan tingkat ketidakhadiran terendah pada bulan Maret memiliki persentase sebesar 8,62 persen. Dari data tersebut juga terlihat bahwa kinerja karyawan akan menurun akibat dari tingkat kehadiran yang masih tergolong rendah. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus karena akan berdampak pada target produksi yang akan turun.

Perusahaan ini memiliki banyak peraturan dan ketentuan yang harus dipatuhi. Akan tetapi, banyak karyawan yang tidak mengetahui atau sengaja melanggar semua peraturan tersebut. Contohnya adalah karyawan yang pulang istirahat lebih awal dari waktu yang ditentukan, karyawan yang terlambat masuk area kerja, karyawan yang sengaja menunda masuk area kerja dengan memakai atribut dalam waktu yang lama, bahkan ada teman yang sengaja menunggu teman masuk area kerja bersama-sama. Kinerja karyawan akan menurun jika hal-hal tersebut menjadi bahan pertimbangan saat melakukan review. Alhasil, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Karyawan yang terlambat masuk kerja juga akan menyebabkan proses di area kerja terhenti, yang berakibat pada tidak tercapainya target, hasil kerja yang buruk, bahkan penurunan target. Alhasil,

ketika ada aturan yang dilanggar, organisasi harus membuat kesepakatan tertulis yang berisi sanksi bagi yang melanggarnya. Alhasil, perusahaan akan mendorong terciptanya kedisiplinan di antara karyawan.

Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja semuanya telah ditemukan dalam sejumlah penelitian terdahulu mengenai dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Kuswati dan Paais & Pattiruhu tahun 2020, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara alami meningkat sebanding dengan tingkat motivasinya. Namun, penelitian Trifena Setiawaty S dan Rahmat Hidayat (2020) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak konsisten.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan oleh Gunawan (2017), Agusri (2018), Wahyuni & Hermanto (2018). Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Maya Kharisma dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak akan berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2019) dan Puspita Rinny et al (2020). Kedua penelitian ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta cukup penting untuk kinerja pegawai. Artinya, semakin meningkat kepuasan yang dirasakan pegawai maka semakin meningkat juga kemampuan kerja yang dihasilkan pegawai. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Risza Putri Elburdah (2018) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intristik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson Industry”**

## Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar mempermudah penelitian ini maka penulis perlu membatasi ruang lingkungan penelitian. Oleh sebab itu, batasan masalah dalam penelitian pada pengaruh motivasi intristik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri yang berfocus pada sampel penelitian karyawan divisi produksi.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

* + 1. Bagaimana pengaruh motivasi intristik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri?
		2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja PT. Indonesia Epson Industri?
		3. Bagaimana pengaruh motivasi intristik terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Indonesia Epson Industri?
		4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri?
		5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja mampu mediasi motivasi intristik terhadap kinerja karyawan?
		6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja mampu mediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dapat diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

* + 1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi intristik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri.
		2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja PT. Indonesia Epson Industri.
		3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi intristik terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Indonesia Epson Industri.
		4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industri.
		5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja mampu memoderasi motivasi intristik terhadap kinerja karyawan.
		6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu:

## Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan pengkajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

* + - 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dengan tujuan untuk memperluas dan menambah wawasan terhadap masalah motivasi intristik, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

* + - 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

* + - 1. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.