

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan globalisasi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Perusahaan akan mengalami perkembangan dengan baik apabila sumber daya manusia ditunjang dengan kualitas yang baik. Sumber daya manusia yang masih menjadi salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia menjadi tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kenyataan yang dihadapi secara umum kualitas SDM Indonesia masih rendah. Maka pembangunan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan manusia Indonesia yang maju dan mandiri sehingga mampu berdaya saing dalam era global. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan menunjuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah. Menurut Mangkunegara (dalam Salbiyah dan Mahardhika, 2017:88) kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi. Memberikan motivasi pada karyawan dalam perusahaan sangatlah berkaitan erat dengan meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh setiap individu. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Mulyadi (2015:87) bahwa motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Pemberian motivasi pada karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi karyawan berpengaruh dalam tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja (Darmadi, 2018:130). Sedangkan menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pada dasarnya motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi diri seseorang agar melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang termotivasi maka karyawan tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan antara lain Sutrischastini dan Riyanto (2015), Rahsel (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin Kerja. Disiplin kerja karyawan mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan / peraturan / norma yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin merupakan unsur pengikat kerja yang menjadi kekuatan yang dapat memaksa karyawan untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang

telah disepakati dan telah ditentukan oleh pihak yang berwenang dengan berpegang pada peraturan tersebut maka tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja pada karyawan dapat diwujudkan melalui ketaatannya terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu, termasuk lingkungan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Sehingga perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam perusahaan. Perusahaan dibutuhkan adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas, serta tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam perusahaan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan antara lain Liyas (2017) dan Septiasari (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor individual yang penting dan berkaitan langsung dengan aspek yang berbeda dari pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja tidak dapat disamaratakan antara satu dengan orang lainnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ketika semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Menurut Hasibuan (2016:203) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Jika karyawan merasa puas maka kinerja semakin meningkat. Sehingga hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan antara lain Damayanti, dkk (2018), Adha dan Wandu (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja, disiplin yang tinggi, dan kepuasan kerja maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, apabila karyawannya tidak bekerja secara disiplin, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Bertitik tolak dari hal itu, penulis akan menyoroti peranan dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada CV. Javaco Surabaya, serta sejauhmana

karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap karyawan pasti akan mengalami peningkatan dan penurunan dalam pekerjaannya. Pada pengamatan sementara yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa permasalahan terjadi dalam perusahaan yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan, kurangnya disiplin karyawan serta ketidakpuasan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Permasalahan yang terdapat pada CV. Javaco Surabaya tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja perusahaan, jika kinerja karyawan yang dihasilkan masih rendah akan mengakibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga harapan terciptanya kinerja yang baik harus diciptakan dan terus dibina seiring dengan reformasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada CV. Javaco Surabaya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya?

4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun diadakannya tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Javaco Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan dengan permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja pada perusahaan dan penelitian ini juga untuk melengkapi koleksi perpustakaan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat melengkapi pengetahuan yang ada, bagi mahasiswa yang sedang meneliti dan berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja khususnya pada bidang SDM.

3. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan kepada perusahaan CV. Javaco Surabaya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam manajemennya.