

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang artinya bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Arti manajemen dari buku manajemen management, richard I daft “ (manajemen) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “ management manajemen, richard I daft (2016:3) Terdapat dua definisi penting diatas yaitu :

- (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian .
- (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi .

Fungsi dan kegiatan manajemen sumber daya manusia :

1. Fungsi manajemen sumber daya manusia

a. Fungsi manajemen (fm) terdiri atas:

Fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi pengkoordinasian, fungsi pengontrolan atau pengawasan .

b. Fungsi operasional (fo) terdiri atas:

Fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi pemberi kompensasi, fungsi integrasi, fungsi pemeliharaan .

2. Kegiatan manajemen sumber daya manusia, terdiri atas :

Perencanaan dan analisis sumber daya manusia , kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan atau staffing, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan tenaga kerja dan buruh atau manajemen.

Tantangan-tantangan MSDM terdiri dari :

a. Tantangan ekstern yaitu tantangan yang berasal dari lingkungan organisasi atau perusahaan .

b. Tantangan intern yaitu tantangan didalam keorganisasian itu sendiri .

- c. Tantangan individual tantangan dalam tingkat profesionalitas SDM
- d. Faktor eksternal organisasi yakni tantangan yang berasal dari saingan perusahaan .
- e. Tantangan msdm lainnya seperti ketidakcakapan manager dalam menjalankan tugas dan kurang bertanggungjawab dalam tugasnya.

Menurut Terry (2013: 45), manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu :man, money, methode, material, machines, market. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi ilmu pengetahuan manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan. Berikut penjelasan 6 unsur manajemen adalah sebagai berikut:

a. Man (manusia)

Dalam pendekatan ekonomi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi selain tanah, modal, dan keterampilan. Pandangan

yang menyamakan manusia dengan faktor-faktor produksi lainnya dianggap tidak tepat baik dilihat dari konsepsi, filsafat, maupun moral.

b. Money (uang)

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan hingga pengurusan perizinan pembangunan gedung kantor, pabrik, peralatan modal, pembayaran tenaga kerja, pembelian bahan mentah, dan transportasi. Dengan demikian, uang merupakan salah satu unsur penting dalam melakukan produksi.

c. Material (Bahan Baku)

Perusahaan umumnya tidak menghasilkan sendiri bahan mentah yang dibutuhkan tersebut, melainkan membeli dari pihak lain. Untuk itu, manajer perusahaan berusaha untuk memperoleh bahan mentah dengan harga yang paling murah, dengan menggunakan cara pengangkutan yang murah dan aman.

d. Machine (Mesin)

Mesin mulai memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri dengan ditemukannya mesin uap sehingga banyak pekerjaan manusia yang digantikan oleh mesin. Perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol.

e. Metode

Metode kerja sangat dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan efisien. Metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik yang menyangkut proses produksi maupun administrasi tidak terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang lama.

f. Market (pasar)

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar itu berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Jadi perusahaan seharusnya memikirkan manajemen pasar (pemasaran) dengan baik.

Keenam unsur manajemen tersebut lebih dikenal dengan sebutan 6 M, yaitu man, money, material, machine, method, dan market. Setiap unsur tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Manajemen tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya keenam unsur tersebut. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan, Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Memotivasi para pekerja merupakan salah satu aspek terpenting dan yang paling menantang

dari aspek manajemen. Definisi manajemen menurut Stephen P Robbins (2017:1237) Adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan , arah , dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan . Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan , kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan . Motivasi dan kinerja karyawan adalah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen personaila. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jikan pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan. Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan

karir dan motivasi Kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani . Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (Scott & Pandey, 2015). Kedua, para

karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan - tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak .

Berdasarkan observasi pada tanggal 27-28 september 2018 , diketahui kinerja karyawan pada CV.JUNFY ini sangat bagus dan semangat tinggi karena adanya bonus omset yang dikeluarkan oleh pimpinan . Salah satu bentuk motivasi kerja yaitu adanya bonus omset tiap dua bulan sekali . Dari hasil wawancara dengan karyawan di CV.JUNFY ini bonus omset yang dikeluarkan dirasa kurang memuaskan karena kadang kala ada potongan yang harus ditanggung karyawan apabila ada stok barang gudang yang hilang ataupun kurang .Harapan para karyawan ini adalah , karyawan pantas menerima bonus omset yang dikeluarkan tiap dua bulan nya tanpa aadanya minimal potongan dari stok . Selain motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah disiplin kerja . keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu meode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi .

Definisi disiplin menurut Prof Dr Veitzal Rivai (2014:509) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan nama-nama sosial yang berlaku .

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan . Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efisiensi tindakan – tindakan individu dalam iktikad baiknya terhadap kelompok organisasi .

Berdasarkan observasi pada tanggal 6-7 oktober 2018 , diketahui disiplin kerja karyawan meningkat dan karyawan yang sering terlambat untuk datang kerja sudah menurun karena kepala CV mengadakan denda telat per menit jika karyawan masih saja suka terlambat . Harapan para karyawan adalah jika karyawan yang sudah menaati peraturan kedisiplinan dengan baik berharap mendapatkan reward atau penghargaan yang pantas agar karyawan merasa disiplin mematuhi peraturannya terlihat oleh kepala dan supaya lebih bisa meningkatkan kinerjanya untuk kedepannya lagi . Selain motivasi dan disiplin dalam kerja , kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal. Menurut Handoko (1992) Dalam buku Prof.Dr.H.Edy Sutrisno,Msi (2014 : 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka . Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya . Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

dihadapi dilingkungan kerjanya .Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi , sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik , penuh semangat , aktif, dan dapat berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja .

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi. Berdasarkan observasi pada tanggal 9-10 oktober 2018 pada karyawan CV.JUNFY layaknya kepuasan kerja , salah satu dari karyawan disana ada yang tidak memperoleh kepuasan kerja . Oleh karena itu salah satu karyawan di CV.JUNFY ini merasa tertekan oleh pekerjaannya yang berganda dan yang tak sesuai dengan kepuasan si karyawan .

Harapan karyawan ini adalah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan upahnya dan berharap untuk bekerja dengan posisinya yang sudah dari awal dipegangnya dan tidak bekerja dalam posisi ganda . Penelitian diatas , diduga bahwa motivasi kerja, Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Dukungan teori, serta hasil observasi awal penelitian di CV.JUNFY di kecamatan tambak sawah waru sidoarjo , maka penting diadakan penelitian mengenai motivasi kerja , disiplin kerja , dan kepuasan kerja . Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan

didas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja , disiplin kerja , dan kepuasan kerja di CV.JUNFY untuk itu peneliti mengambil judul “ **Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV.Junfy Sidoarjo ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV.Junfy Sidoarjo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.Junfy Sidoarjo ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV.Junfy Sidoarjo ?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Junfy Sidoarjo ?
6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan pada CV.Junfy Sidoarjo ?
7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan pada CV.Junfy Sidoarjo ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibuat , maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan .
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kaeyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja .
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja .
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan Sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang daapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Untuk mendapatkan pengetahuan atau untuk pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai

saranan memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang teori-teori manajemen .

Peneliti diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti selanjutnya .

2. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saranan memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang teori-teori manajemen .

3. Manfaat praktis

Memberikan masukan bagi inflasi akan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja .