

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya akan berperan secara efektif dan efisien bila dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Adanya perhatian penuh dari organisasi, memberikan kesempatan kepada setiap sumber daya manusia untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan prestasinya guna mendukung aktivitas organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya, terdapat hubungan yang erat antara manusia dan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan. Hubungan tersebut berwujud sebagai berikut (1) manusia membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan manusia; (2) manusia penggerak organisasi, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi; (3) manusia berorganisasi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan semua organisasi merupakan objek kebutuhannya (Handoko, 2014).

Agar bisa mencapai tujuan disebuah organisasi diperlukan karyawan yang berkualitas. Secara umum diperlukan usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, disiplin disetiap tingkatan

secara terus menerus. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era sekarang ini dapat menimbulkan permasalahan baru yang sangat kompleks. Pada dasarnya setiap perkembangan berpacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan organisasi agar menjadi lebih baik. Di dalam organisasi kepuasan kerja merupakan yang terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika setiap individu merasakan kepuasan dalam bekerja maka, individu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak berkerja di tempat pekerjaannya. Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, dan sebagainya. Hubungan kepuasan kerja diperoleh dari motivasi dan disiplin kerja.

Apabila karyawan mempunyai motivasi dan disiplin kerja maka mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai standar kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Akan tetapi apabila salah satu dari kedua faktor tersebut tidak ada bahkan keduanya tidak ada maka kepuasan kerja menjadi rendah. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek berupa tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, apabila organisasi menginginkan atau mencapai kepuasan kerja yang baik maka organisasi harus senantiasa memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawannya.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009). Menurut Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Karena pada dasarnya manusia mudah termotivasi, karyawan tersebut akan menjadi lebih giat bekerja dengan kemampuan yang dimiliki guna meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi bukanlah hal yang mudah karena harus melalui tindakan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya sesuai standar atau melebihi standar karena motivasi di dalam bekerja tidak terpenuhi. Meskipun karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja sangat tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut maka hasil akhirnya tidak akan memuaskan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Suatu organisasi yang di

dalamnya terdapat karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat dipastikan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk berkualitas tinggi. Menurut Sutrisno (2013) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam organisasi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja yang diraih oleh para karyawannya. Hal tersebut hanya dapat diraih melalui berbagai usaha keras dari seluruh komponen yang terlibat terutama yang berkaitan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Dengan mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu berperan sebagai atasan dan serta cekatan dalam mengambil keputusan dan bisa mempengaruhi pikiran orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak secara positif sehingga dapat memberikan sumbangan nyata

dalam pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini data temuan disiplin karyawan di Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta tahun 2019.

Tabel I.1
Data Presensi Kayawan STTA

No	Bulan	Ijin		Tidak Ijin		Keluar Kantor		Tidak Masuk Kantor	
		DT	PC	DT	PC	Ijin	Tidak Ijin	Ijin	Sakit
1	Januari	3	2	2	4	3	2	3	1
2	Februari	2	3	1	3	2	3	2	3
3	Maret	4	1	3	4	4	3	4	4
4	April	3	5	5	4	3	5	4	2
5	Mei	5	4	5	2	5	3	5	3

Sumber: Bagian Personil STTA

Keterangan

DT: Datang Terlambat

PC: Pulang Cepat

Data presensi di atas dalam tabel I.1 dapat menjadi indikasi adanya permasalahan pada motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang ada di Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta. Beberapa karyawan sering datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum pukul 16.00 WIB. Hal ini merupakan masalah yang perlu segera diselesaikan. Dari latar belakang masalah tersebut penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka organisasi dituntut untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti motivasi dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang berkaitan dengan masalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja dan dapat menjadi pengevaluasian permasalahan yang ada terhadap kepuasan kerja di organisasi.

2. Bagi Akademisi

Sebagai acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi penulis untuk memperluas wawasan dan pengetahuan yang diperoleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam dunia nyata.

4. Bagi Karyawan

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan kepada karyawan agar motivasi dan disiplin karyawan semakin baik.