

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor 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 mengembangkandiri 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 lebih baik. Ketika setiap individu merasakan kepuasan dalam bekerja, maka individu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu factor intristik dan factor ekstrinsik. Factor intrinsic adalah factor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya. Adapun factor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain dan sebagainya.

Demi tercapainya organisasi, karyawan memerlukan disiplin, kompensasi dan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Kedisiplinan salah satu factor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi karna dengan disiplin yang baik maka organisasi dapat mencapai tujuan organisasi dengan tepat waktu. Prestasi kerja juga akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas

yang dibebankan. Para karyawan akan termotivasi untuk melakukan tanggungjawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi maksimal. Kepuasan kerja mempunyai peranan penting terhadap prestasi kerja karyawan, ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager-pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada

tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan para karyawan agar para karyawan dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan atau bawahan. Disiplin menurut Rivai (2009) adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-

finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna mendapatkan kepuasan kerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Selain disiplin dan kompensasi, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan adalah motivasi. Pada hakikatnya, motivasi adalah suatu proses psikologis yang dapat mendasar sifatnya. Akan sangat sukar untuk menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang sangat penting dalam memahami sebab akibat perilaku orang-orang tertentu dalam organisasi. Motivasi setiap orang dalam bekerjanya tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila karyawan termotivasi untuk bekerja maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sedangkan apabila karyawan tidak mendapat motivasi dari perusahaan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya dan merasakan kepuasan kerja, maka motivasi dia untuk bekerja akan menurun. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerjanya juga akan menjadi tinggi. Karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik.

Sedangkan apabila motivasi kerja karyawan sangat rendah maka kinerja karyawan tersebut akan rendah dan menurun. Karyawan yang tidak memiliki lagi motivasi untuk bekerja di perusahaan tempat dia bekerja akan cenderung mencari pekerjaan di perusahaan lain yang dapat memberikan keuntungan lebih bagi karyawan atau akan tidak memiliki semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satunya adalah PT. Synergy First Logistics beralamat di jl. Ringroad Timur No.30 A Wonocatur, Kec.Banguntapan, Bantul, Yogyakarta 55198. PT. Synergy First Logistics merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dan dokumen. Pendiri PT. SFL sendiri menyadari bahwa permasalahan di Indonesia sendiri salah satunya adalah pengiriman barang yang dimana di Indonesia banyak sekali bermunculan onlineshop yang membutuhkan jasa pengiriman barang sesuai dengan target waktu dan ongkos kirim yang telah disepakati oleh pembeli dan penjual. PT. SFL memberikan hadir memberikan solusi dari permasalahan tersebut. Saat ini SFL memiliki berbagai pilihan jenis pengiriman yaitu (1) Some Day Service : paket akan tiba ditempat tujuan dihari yang sama dengan hari pengiriman ; (2) One Night Service : paket akan tiba ditempat tujuan pada hari kerja berikutnya; (3) Regular Service : paket akan tiba ditempat tujuan 2-3 hari; (4) Cash On Delivery : pembayaran dilakukan saat paket tiba ditempat tujuan.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, disiplin, kompensasi dan motivasi sangat diharapkan oleh semua karyawan di PT. Synergy First Logistics. Terjalannya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan juga menjadi salah satu pemicu keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan akan memberikan pelayanan yang terbaik untuk perusahaan jika perusahaan tersebut juga memberikan timbal balik yang baik, begitu pun sebaliknya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki akan semakin baik pula kualitas kerja dan dedikasi yang diberikan. Jika sumber daya manusianya tidak berdedikasi tinggi dan kurang semangat dalam bekerja itu akan menjatuhkan kualitas perusahaan apalagi di bidang jasa pengiriman barang yang merupakan perusahaan yang menjual ketepatan dan kecepatan waktu pengiriman barang tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Synergy First Logistics”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Synergy First Logistics.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Synergy First Logistics.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Synergy First Logistics.
4. Disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Synergy First Logistics.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Synergy First Logistics.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Synergy First Logistics.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Synergy First Logistics.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Synergy First Logistics.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan kepada PT. Synergy First Logistics.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dalam praktik kerja di lapangan sehingga peneliti dapat melakukan peningkatan kerjanya sebagai karyawan PT. Synergy First logistics.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variable penelitian, metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.