

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi memberikan dampak yang besar terhadap dunia usaha, dimana persaingan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus dapat meningkatkan daya saingnya. Untuk meningkatkan daya saing perusahaan diperlukan dukungan berbagai faktor, salah satunya adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang berperan dalam menjalankan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan dapat berdampak pada peningkatan loyalitas SDM terhadap perusahaan, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin.

Pada tahun-tahun belakangan ini Kepuasan kerja muncul sebagai topik pembicaraan yang semakin meluas. Munculnya minat yang cukup besar ini sebagian disebabkan oleh terjadinya penurunan tingkat produktivitas di organisasi-organisasi yang ada saat ini. Kepuasan kerja akan menentukan apa yang sebenarnya akan dilakukan oleh karyawan. Ilmuwan bisa saja memiliki ijazah pendidikan dan fasilitas bagus yang dapat menghasilkan perspektif baru terhadap masalah-masalah lama. Tetapi jika ia tidak merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, maka keahlian yang dimiliki akan digunakan atau diterapkan pada hal lain (Usmara, 2006)

Setiap karyawan mempunyai keinginan atau kebutuhan yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan juga mengharapkan

karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memenuhi keinginan atau kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Menurut Sekartini (2016) untuk meningkatkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha (Sihotang, 2007). Kepuasan kerja sebenarnya merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja. Kemampuan tanpa didorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna. Apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan menurun atau bahkan rendah. Sebaliknya, karyawan

yang memiliki motivasi kerja yang baik, maka kepuasan kerjanya akan baik juga.

Selain kemampuan kerja dan motivasi, Displin kerja merupakan variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karyawan. Menurut Hasibuan (2010), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin, bahkan diharapkan pula dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena apabila suatu kedisiplinan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka kemungkinan tujuan yang telah diterapkan tidak dapat tercapai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193).

Berdasarkan uraian yang telah di uraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arnotts Indonesia di Yogyakarta”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat merumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kemampuan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kemampuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

#### **1. Bagi Universitas**

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

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan maksud dari kemampuan, motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat mendorong

kepuasan kerja karyawan di PT. Arnotts Indonesia dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia didalam perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil untuk membuat keputusan.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan sebagai suatu proses pembelajaran secara ilmiah dan semakin memperdalam kemampuan dalam menulis karya ilmiah.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan kemampuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.