

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Salah satu unsur manajemen adalah *man*. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis yang biasa disebut perusahaan. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini didukung oleh aktivitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Untuk mencapai itu maka hubungan kerjasama antar karyawan harus positif sehingga mencapai kegiatan yang produktif. Selain itu interaksi antar sesama karyawan baik formal maupun informal berfungsi untuk menghimpun dirinya dalam berinteraksi dalam mewujudkan volume dan beban kerjanya. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang perlu diperhatikan sebagai salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai atau karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dalam sebuah organisasi, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginan semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Selain

itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan yang dapat memotivasi kerja mereka.

Dalam organisasi, kuat dan lemahnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja Nawawi (1996) merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan yang melakukan kegiatan agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:193). Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasa diikuti dengan sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat atau jabatan bahkan sampai pemecatan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan bekerja

dengan disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana perusahaan secara efektif dan efisien (Soejono, 2007 :60). Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi , diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Salah satu perusahaan yang memiliki banyak sumber daya manusia yang selalu berinteraksi secara langsung adalah Batik Plentong. Batik Plentong adalah salah satu perusahaan atau organisasi yang menawarkan hasil produksi batik di Yogyakarta. Untuk menghasilkan batik dengan nilai jual yang baik maka karyawan menjadi kunci utama dalam hal ini. Kepuasan karyawan akan sangat mempengaruhi karyawan dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Batik Plentong Yogyakarta”**

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan agar penelitian berfokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya, hingga diharapkan penelitian tidak menyimpang dari tujuan. Untuk dapat

memberikan hasil analisis yang mendalam maka penelitian ini akan diberi batasan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Batik Plentong Yogyakarta
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Batik Plentong Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Batik Plentong Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Batik Plentong Yogyakarta?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Batik Plentong Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Batik Plentong Yogyakarta.
2. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan di Batik Plentong Yogyakarta.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Batik Plentong Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai studi banding antara ilmu yang diperoleh di kampus dengan di dunia kerja. Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Sebagai salah satu informasi masyarakat luas.

2. Bagi Akademik

Sebagai upaya peningkatan ketrampilan mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi Perusahaan

- a. Merupakan masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijakan khususnya dibidang personalia tentang motivasi kerja, disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Sebagai Sebagai partisipasi dan dukungan nyata instansi terhadap peningkatan pelayanan sumberdaya manusia Indonesia melalui kegiatan praktek kerja lapangan

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang berisikan tentang landasan pustaka yang memaparkan secara singkat tentang motivasi kerja, disiplin kerja karyawan dan kepuasan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang berisikan tentang metode penelitian yang terdiri atas, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, analisis data, pengukuran validitas dan reliabilitas.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum Batik Plentong sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, produksi.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang berisi analisis data yang telah di peroleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis deskripsitf dan analisis statistika. Analisis stastistika digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup dari skripsi ini. Dalam bab ini akan disajikan kesimpulan serta saran.