

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan prioritas utama pada suatu perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang lebih, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang andal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan serta sumber daya manusia yang berada dalamnya. Untuk itu, perusahaan yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Untuk mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan, dibutuhkan motivasi yang kuat agar tujuan perusahaan bisa dicapai. Motivasi merupakan subyek yang membingungkan, karena motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak dan bisa diamati langsung. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada

dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya sendiri dalam bekerja, ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan di mana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kepada tujuan tertentu. Selain motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah penting dalam satu perusahaan dalam melakukan tugas-tugasnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja mengatur setiap karyawan supaya menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja yang tinggi akan membuahkan hasil kerja karyawan juga selesai sesuai jadwal, sehingga karyawan pun akan merasa puas. Kepuasan kerja merupakan faktor kedua yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi pula kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek yang tidak sesuai, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terkait bagaimana

para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aspek penting pada kesuksesan tiap bisnis, baik kecil maupun besar. Untuk menjalankan fungsinya, bisnis membutuhkan sumber daya manusia, sering dikenal sebagai tenaga kerja atau pekerja.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, ia membutuhkan sumber daya untuk memenuhi tuntutan. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuannya dalam bisnis harus memberikan perhatian khusus kepada personel yang terlibat untuk membantu dalam pertumbuhan perusahaan, menyiratkan bahwa bisnis harus memiliki keunggulan kompetitif atas saingan.

Keadaan ini hanya dapat dicapai melalui upaya tenaga produktif, imajinatif, dan kreatif yang terus-menerus bersemangat dan berbakti (Hasibun, 2012).

Banyak faktor yang membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka baik secara internal maupun eksternal. (Mangkunegara A. A., 2009) mengatakan bahwa secara kuantitas dan kualitas kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan seorang karyawan yang dicapai saat melaksanakan tugas kewajiban.

Pemimpin perusahaan mempunyai faktor penting bagi berjalannya kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dimana hal tersebut menjadi tolak ukur atau cerminan bagaimana perusahaan itu akan berjalan dengan baik atau tidak. Seorang pemimpin akan menjadi patokan bagi bawahannya baik menuju positif atau negatif tergantung dari bagaimana cara kepemimpinannya. Maka seorang pemimpin

perusahaan haruslah mengetahui keadaan karyawan sehingga bisa memaksimalkan kinerja para bawahannya. Salah satu faktor yang sangat perlu dilakukan oleh seorang pemimpin untuk kebutuhan karyawannya adalah memberikan dorongan kesemangatan kerja. Pada dasarnya pemberian pelayanan kepada stakeholder sangatlah diperlukan untuk memberikan tambahan dalam kesemangatan kerja. Usaha dalam meningkatkan kesemangatan kerja tidak lepas dari motivasi yang di terima atau yang telah diberikan.

Menurut Sudriamunawar (Sudriamunawar, 2006), Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan tertentu yang memungkinkannya membujuk rakyatnya bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja begitu penting bagi suatu perusahaan khususnya bagi bawahan ataupun karyawan. Prestasi yang dimiliki perusahaan tak lepas dari hasil kinerja karyawan.

Tiga aspek utama menentukan bagaimana orang dapat bekerja ,kapasitas mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan, jumlah usaha mereka, dan dukungan organisasi mereka (H.Jackson, 2006).

kemudian Menurut Franco dkk. (Harsuko, 2011), motivasi kerja adalah sejauh mana seorang karyawan bersedia memanfaatkan dan mempertahankan upaya guna menggapai tujuan perusahaan.

Motivasi yaitu proses psikologis yang memerlukan penugasan karyawan untuk sumber daya yang tersedia bagi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Ada banyak hal yang memang menjadi motivasi bagi setiap individu baik itu secara

kebutuhan pribadi yang mendesak ataupun dorongan dari pihak luar individu yang memberikan dukungan baik secara ucapan ataupun bantuan pekerjaan. Jadi seseorang bisa bekerja dengan maksimal itu didasarkan dengan adanya dorongan dari diri sendiri ataupun dorongan dari luar.

Pencapaian yang diperoleh pastilah harus terlihat dengan jelas sampai mana perusahaan bisa dikatakan dengan maju dan bagaimana tahapan atau proses perusahaan akan maju sehingga perusahaan membutuhkan adanya peraturan, sehingga aturan dibuat dan dibentuk untuk menjadikan perusahaan lebih teratur dan disiplin, dalam perusahaan haruslah kita menyatukan beberapa karakter yang berbeda-beda untuk bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pendisiplinan karyawan menurut (Sondang, 2003) adalah semacam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar pekerja dapat bekerja sama secara kolaboratif satu sama lain dan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Disiplin kerja mengacu pada upaya perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan hasil yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan akan lebih teratur kinerjanya tanpa harus kita awasi secara terus menerus. Dengan kesadaran dan disiplin yang tinggi karyawan akan lebih cepat dalam melaksanakan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ketidakpuasan karyawan terjadi karena tidak adanya sinkronisasi antara keinginan perusahaan dengan keinginan karyawan. Ketidakpuasan karyawan ini ditakutkan akan menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey dengan Kepala SDM PT. Mandala Properti 525

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Setiap pegawai yang mempunyai prestasi kerja apakah di beri kesempatan untuk mengembangkan karir kerjanya?	Selalu di berikan kesempatan
2	Apakah ada pelatihan pegawai untuk menjujng prestasi kerja di perusahaan ini?	Pada awal setelah perekrutan selalu ada pelatihan bahkan di anjurkan untuk mengikuti seminar yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3	Apakah setiap pegawai memiliki tanggung jawab di balik menuntaskan semua pekerjaanya?	Fluktuasi
4	Apakah setiap pegawai mempunyai metode pekerjaan dan wewenang yang bisa d pertanggung jawabkan dalam menyelesaikan tugasnya?	Perusahaan selalu memberikan keleluasaan namun dengan batas yang telah d tentukan
5	Ketika karyawan menuntaskan tugasnya apakah ada pengakuan dari pimpinan?	Selalu ada pengakuan dari perusahaan
6	Apakah setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan?	Fluktuasi
7	Ketika atasan memberikan tugas apakah selalu dikerjakan secara optimal atau tepat waktu?	Fluktuasi
8	Karyawan selalu mengoptimalkan jam kerjanya tanpa menggunakannya untuk kepentingan pribadi?	Hampir semuanya selalu mengoptimalkan
9	Setiap karyawan yang melanggar aturan apakah di beri sanksi?	Teruntuk yang berhubungan dengan perdata ataupun pidana perusahaan mengambil langkah serius
10	Apakah karyawan selalu absen sesuai aturan kantor?	Fluktuasi

Sumber: Dibuat oleh peneliti hasil dari wawancara kepala SDM di PT. Mandala Properti 525 Garut (2022)

PT.Mandala Properti 525 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jual beli aset properti,didirikan pada tahun 2014 yang berada di kota Garut. Perusahaan yang memang telah mempunyai nama di kotanya sendiri. Namun setelah peneliti melihat fenomena dan melakukan pra survey ke perusahaan terkait, karena sudah adanya upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai karyawan oleh pimpinan perusahaan tetapi kurangnya timbal balik dari karyawan yang kadang tidak memenuhi ketentuan perusahaan sehingga masih ada kualitas pekerjaan yang kurang maksimal dari harapan atau rencana perusahaan, di awal berdirinya perusahaan absensi kehadiran karyawan dilakukan secara manual yaitu menggunakan sistem tulis atau tanda tangan kemudian pada tahun 2019 mulai di kembangkan menggunakan mesin *finger print* sehingga masih memerlukan adaptasi dalam penggunaanya sehingga hasilnya masih banyak karyawan yang kadang tidak mengikuti aturan perusahaan mengakibatkan kedatangan dan perpulangan karyawan sedikit tidak teratur, motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kurang memenuhi kebutuhan karyawan karena dilakukan di awal saja dan tidak menyeluruh sehingga itupun tidak cukup maka menurut peneliti ini perlu di analisis lebih dalam lagi antara keterkaitan dalam motivasi kerja,disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga ada timbal balik antara perusahaan dan pekerja maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** (*Penelitian pada karyawan di PT.Mandala Properti 525 Kabupaten Garut*).

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah yaitu rendahnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan.
- b. Terdapat beberapa karyawan dengan tingkat disiplin yang rendah khususnya dalam ketepatan waktu masuk dan keluar perusahaan.
- c. Terdapat kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan, dan terbilang rendah karena kurang menyeluruh.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, muncul beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Mandala Properti 525?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Mandala Properti 525?
- c. Seberapa besarkah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Mandala Properti 525?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Mandala Properti 525.
2. Untuk menguji adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Mandala Properti 525.
3. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Mandala Properti 525.

D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja . Selain itu untuk memahami perbedaan antara teori dan fakta di tempat kerja.
- b. Bagi para akademisi, diharapkan akan berfungsi sebagai alat pendukung untuk penciptaan pengetahuan dan sebagai referensi untuk Penelitian di masa depan, terutama pada efek motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat berkontribusi pada peningkatan pemahaman, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Digunakan sebagai dasar untuk penelitian di masa mendatang

Dapat menjadi referensi bagi perusahaan agar motivasi dan disiplin kerja karyawan semakin meningkat sehingga terciptanya kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

