

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat menurut As'ad (1999). Saat ini, penelitian tentang kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bagi industri swasta maupun instansi publik, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja karyawan sering menyangkut tentang emosi atau kondisi perasaan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, keadaan emosi pegawai menjadi ukuran terhadap kepuasan kerjanya.

Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk mengetahui tepat atau tidak seseorang karyawan bekerja di bagian yang ditentukan oleh perusahaan. Penempatan tidak hanya dikhususkan bagi karyawan baru,

tetapi juga bagi karyawan lama dengan adanya promosi, mutasi, dan demosi. Penempatan karyawan merupakan cara yang paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Apabila penempatan kerja yang diharapkan karyawan sudah sesuai, maka penempatan kerja bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain faktor penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang karyawan atau sekelompok karyawan harus menaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam menaati peraturan dan norma sosial yang ada, karyawan harus mempunyai motivasi sebagai pendorong terlaksananya disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2003), motivasi berasal dari “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari dorongan pada karyawan dalam melakukan aktivitas secara sadar.

Dalam meningkatkan motivasi karyawan diperlukan beberapa tujuan antara lain, dengan meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik serta menempatkan karyawan dengan benar pada suatu posisi. Pada dasarnya sudah ada penempatan dan lingkungan kerja yang baik pada BPR Tawangmangu Jaya yang didorong oleh motivasi dan disiplin kerja para karyawannya.

Menurut Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga, kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan perusahaan akan terwujud.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPR TAWANGMANGU JAYA.**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berarti bagi pimpinan BPR Tawangmangu Jaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA SKRIPSI

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini, akan dikemukakan teori-teori dan indikator-indikator mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan kerja.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai ruang lingkup penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, uji instrumen, dan alat analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Analisis Data

Pada bagian ini akan diuraikan hasil analisis data statistik.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran untuk penelitian.