BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis. Pada zaman sekarang perkembanganpun semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak. Tetapi yang lebih penting dari itu adalah kualitas sumber daya manusianya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh Perusahaan tersebut.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan Dunia usaha yang semakin ketat saat ini memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Karyawan memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2002) sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan. Oleh karena itu semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya

Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasai untuk mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatnya produktivitas kerja pegawai di dalam perusahaan sudah menandakan kalau perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam memanajemen sumber daya manusianya. Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaanya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaanya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaanya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik.Salah satu faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemberian kepuasan kepada karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Salah satu faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemberian motivasi kepada karyawan. Rivai dan Sagala (2009) motivasi

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Jadi pemberian motivasi terhadap karyawan perusahaan merupakan salah satu bentuk yang dapat menjalin hubungan semakin erat antara pihak pimpinan perusahaan dengan karyawannya, karena dengan adanya motivasi maka para karyawan merasa dihargai dan karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan tanggung jawab serta dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Faktor lainnya yang juga penting yaitu displin kerja. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas penulis ingin mengetahui bagaimana pimpinan perusahaan pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Klaten dalam memimpin dan memberi kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada para karyawan tersebut terhadap produktivitas kerja.

Sehingga dari penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan berpengaruh produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi,dan disiplin kerja, secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian di harapkan dapat mempunyai manfaat, antara lain :

1. Manfaat Praktis

   Mampu memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Teoristis

   a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan refensi dan bahan masukan bagi peneliti-peneliti di masa mendatang

   b. Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung dan membuktikan teori-teori berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi dan displin kerja

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisi hasil-hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsivariabel-variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA