

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2007).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan, karena walau dengan majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam keseluruhan rangkaian proses kerja organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia menjadi topik penelitian yang paling sering diulas dalam berbagai penelitian yang berkaitan dengan bidang psikologi industri dan organisasi karena pengaruhnya sangat dominan dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi sering kali disebut dengan istilah karyawan atau pegawai. Organisasi saat ini dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas agar dapat bertahan dalam kompetisi ekonomi yang makin tinggi saat ini.

Karyawan yang berkualitas ditandai dengan kinerja yang ditunjukkan selama menjalani pekerjaannya. Secara umum kinerja seseorang dipengaruhi oleh : kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan, sikap dan motivasi kerja karyawan yang bersangkutan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi antara lain pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya (Robins, 2006).

Menghadapi era pasar bebas, manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja. Sagir (Helmi, 2006) mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai dengan keterampilan yang memadai, profesional, dan kreatif. Ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, etos (semangat) kerja, dan disiplin kerja. Kualitas manusia seperti itulah yang menjadi andalan pesatnya kemajuan negara-negara seperti Korea, Taiwan, maupun Singapura. Begitu pentingnya disiplin kerja bagi karyawan maka pemerintah mencanangkan Gerakan Disiplin Nasional (GDN).

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2002). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiryo, 2000).

Karyawan yang disiplin akan mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab bahkan dapat menaikkan citra instansi tempatnya bekerja melalui prestasi yang dicapainya. Keberhasilan organisasi berasal dari prestasi yang telah dicapai

oleh karyawan dan atas prestasi tersebut karyawan menerima penghargaan dari organisasi. Jelas disini bahwa disiplin kerja penting bagi karyawan dan juga bagi organisasi tempat karyawan dipekerjakan. Perlu diupayakan agar disiplin kerja dapat tumbuh dan berkembang diantara para karyawan. Bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana, tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, besarnya rasa tanggung jawab karyawan, berkembangnya rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Saydam, 2006).

Penerapan disiplin kerja masyarakat Indonesia ternyata sangatlah rendah dari berbagai aspek kehidupan hal ini dikarenakan masyarakat Indonesia masih banyak mentoleransi terhadap kecenderungan kurangnya disiplin dan kurang berusaha dalam mendisiplinkan dirinya sendiri diberbagai hal, khususnya dalam hal pekerjaan. Kurangnya disiplin pada karyawan dapat terlihat pada tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan yang sering terlambat atau pulang kantor lebih cepat, saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerjaan yang terlambat, sering terjadi konflik (Saydam, 2006).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Menurut Gibson et. al (2006), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes intrinsic* maupun ekstrinsik dan bagaimana individu memandang *outcomes* tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap kerja yang paling sering diteliti. Hal ini sebagian dikarenakan adanya kebutuhan untuk lebih memahami korelasi-korelasi dan konsekuensi-konsekuensi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah konsep teori dan praktek yang penting karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kapasitas pemegang pekerjaan untuk bekerja secara efektif dan untuk menghadapi tuntutan kerja dengan berhasil. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan individu akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut karena pada umumnya suatu organisasi terfokus pada kinerja pegawainya, baik secara individu maupun secara

organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi dan merupakan ukuran keberhasilan organisasi (Dongoran, 2006).

Motivasi juga menjadi faktor penting guna menjaga semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan. Diungkapkan oleh Nitisemito (2002) bahwa motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi juga diasumsikan akan membuat karyawan antusias dan mengarahkan diri sepenuhnya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja individu dapat tumbuh dari kesadaran dalam diri individu itu sendiri, maka sudah selayaknya apabila setiap organisasi akan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai motivasi kerja yang kuat. Motivasi kerja karyawan yang kuat diindikasikan dengan adanya gairah atau antusiasme dalam melakukan pekerjaan serta mematuhi kebijakan atau peraturan keselamatan yang berlaku di Organisasi.

PT. Rumpun Sari Medini merupakan perusahaan perkebunan Pengolahan teh yang terletak di Dusun Ngesrep Balong Kendal Jawa Tengah. Perkebunan teh ini mengalami permasalahan kinerja yang ditunjukkan dari penurunan hasil produksinya sehingga belum bisa memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Penurunan jumlah produksi ini diakibatkan penurunan kinerja karyawan dimana terdapat pergantian karyawan karena banyak karyawan yang mengundurkan diri karena kurang puas dengan sistem kerja perusahaan. Target produksi yang tidak tercapai tersebut menunjukkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat menunjukkan produktifitasnya secara optimal, kondisi ini dikhawatirkan terjadi karena adanya permasalahan kinerja seperti ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketidakpuasan ini terjadi karena proses kerja yang monoton serta pemberian gaji yang kurang memuaskan. Kondisi ini akhirnya juga berimplikasi terhadap rendahnya motivasi kerja serta disiplin kerja.

Penelitian Listianto dan Setiaji (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), menemukan bahwa hasil analisis regresi linier berganda variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain

yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar), menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal itu maka penulis mengangkat judul "**Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rumpun Sari Medini**"

## **B. Perumusan Masalah**

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka dalam penelitian ini akan dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini?
2. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini?
3. Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini?
4. Apakah ada pengaruh bersama-sama antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Rumpun Sari Medini untuk dijadikan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai sehingga ikut membantu pengembangan organisasi dimasa datang
2. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia di PT. Rumpun Sari Medini