

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi : Pegawai Kantor PDAM Surakarta)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

RIA ANDRIATI

B 100 050 368

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk Tuhan, manusia adalah sebagai pribadi dan sekaligus makhluk social. Manusia hanya dapat hidup sebaik-baiknya dan akan mempunyai arti, apabila ia hidup bersama manusia lain dalam suatu masyarakat. Naluri yang paling kuat pada diri manusia adalah ingin mempertahankan hidup dan mengejar kehidupan yang lebih baik. Untuk memenuhi semua itu, maka manusia perlu melakukan kerja sama dengan orang lain dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi.

Pada dunia pelayanan, sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan keberadaannya, seperti halnya pegawai PDAM yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Hal ini dikarenakan kedudukan dan peranan pegawai PDAM sangat menentukan dalam menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Tujuan nasional itu sendiri sebagaimana disebutkan di dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea keempat yang berbunyi sebagai berikut:

.....Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa mewujudkan tujuan nasional menjadi tugas instansi PDAM dalam hal ini pegawai sumber daya manusia. Wajar apabila setiap pegawai PDAM sebagai anggota organisasi selalu dituntut untuk menampilkan dirinya sebagai petugas yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, dan sadar akan tanggung jawabnya.

“Organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab “ . (Schein dalam Muhammad, 2000 : 23)

Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Sebaliknya organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi tinggi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya, maka kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya, rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Semakin termotivasi dalam bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja serta motivasi yang tinggi pula. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Atau dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaannya.

Seperti halnya pekerjaan yang lebih cepat, lebih tepat diselesaikan tanpa harus mengurangi kedisiplinan yang ada, yang disebabkan adanya peran serta seorang pimpinan, di dalam hal ini direktur, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan karyawan. Dengan

memberikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja kepada pegawai, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk menggerakkan kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN “ (Studi : Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan di atas, Penulis memutuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada kantor PDAM Surakarta ?
- b. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor PDAM Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Surakarta.
- b. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor PDAM surakarta.

D. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat bagi perusahaan (PRAKTIS)
Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kantor PDAM Surakarta dalam menentukan langkah-langkah peningkatan sumber daya manusia. Selanjutnya dapat memberikan kontribusi terhadap keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- b. Manfaat bagi peneliti lain (TEORITIS)
Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti lain.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang penulisan pengertian motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja pegawai serta factor-faktor yang dapat menumbuhkan kinerja pegawai tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, hipotesa, data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode penarikan populasi dan sample dan definisi operasional variable.

BAB IV ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, analisa dan hasil analisa data serta pembahasannya, yaitu membandingkan hasil penelitian dengan criteria-kriteria yang ada untuk pembuktian hipotesa.

BAB V PENUTUP

Pada bab penutup ini berisi kesimpulan skripsi serta saran-saran yang perlu disampaikan, sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan kantor PDAM Surakarta untuk kebijaksanaan perusahaan selanjutnya.