

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Baskoro dan susanty 2012; Sanjangbati, 2013; Sumarauw, 2015; Nisyak 2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja menarik untuk diteliti. (Hakim, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012; Natajaya, 2013; Rachmawati, 2013; Sanjangbati, 2013; Kurniasari, 2014; Virdiansyah, 2014, Susitiningrum, dkk 2015; Sumarauw, 2015; Juintara, 2015; Payana, 2015; Nisyak dan Trijonowati2016). Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Hakim dkk, 2011)

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011; Baskoro dan susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. (Susitiningrum, dkk (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi terdapat variabel lain yaitu kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja apabila apa yang mereka kerjakan selama ini menghasilkan suatu imbalan yang sesuai dan adil bagi mereka (Sanjangbati, 2013; Racmawati, 2013; Kurniasari, 2014). Penelitian lain dilakukan (Viradiansyah, 2014) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk itu disarankan perusahaan memberikan kebutuhan personal dalam organisasi, memberikan rasa aman, merasa berprestasi dalam pengambilan keputusan, serta memiliki kesempatan untuk berkembang, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

Kinerja karyawan pada perusahaan selain motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, selain itu disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi, hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Sumarauw, 2015; Juintara, 2015; Nisyak dan Trijonowati 2016). Penelitian yang dilakukan (Payana, 2015) hasil menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan, ini berarti kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sebaliknya apabila disiplin dalam bekerja kurang baik maka akan berdampak pada suatu organisasi.

Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja akan membuat karyawan lebih maju.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka judul penelitian ini yaitu: “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD. BPR BKK WONOGIRI”.

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan (Hakim, dkk, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012; Racmawati, dkk, 2013; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan variabel pengukur dalam suatu perusahaan. Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja yang baik adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya supaya dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang kurang

stabil (Natajaya, 2013; Sanjangbati, 2013; Sumarauw, 2015; Payana, 2015). Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumusan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri?
2. Apakah kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PD. BPR BKK Wonogiri dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.