

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapainya. Dalam pelaksanaannya tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan bisnis apapun karena manusia memegang aspek penting didalamnya dan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas Sumber Daya Manusia nya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat Sumber Daya Manusia yang handal maka kinerja karyawan akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2007:2) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun faktor – faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan harus tersedia tenaga kerja yang berkualitas. Untuk meningkatkan kerja karyawan. Perlu adanya Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja bagi para karyawan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Permasalahan berhubungan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia adalah pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kondalkar (2007:99) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya Motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan karena dengan adanya Motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya dan semakin tinggi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya semangat dan motivasi para karyawan, perusahaan cenderung tidak akan berjalan dengan baik. Jika para karyawan termotivasi diperusahaan tersebut maka akan timbul sikap disiplin didalam diri karyawan.

Pada dasarnya motivasi adalah bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk berperilaku baik dan mencapai tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan disiplin kerja dapat dikembangkan melalui suatu latihan, antara lain menghargai waktu, tenaga dan biaya karena tindakan disiplin dalam melakukan pekerjaan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215), menyatakan bahwa Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perkembangannya disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan

dapat terintegrasi dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan pendisiplinan.

Setiap orang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Sutrisno (2010) yang dikutip oleh Arip Yusuf Hamali (2018:202) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan Kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung pada cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

Menurut Rusdi Hidayat N. (2017:80), menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

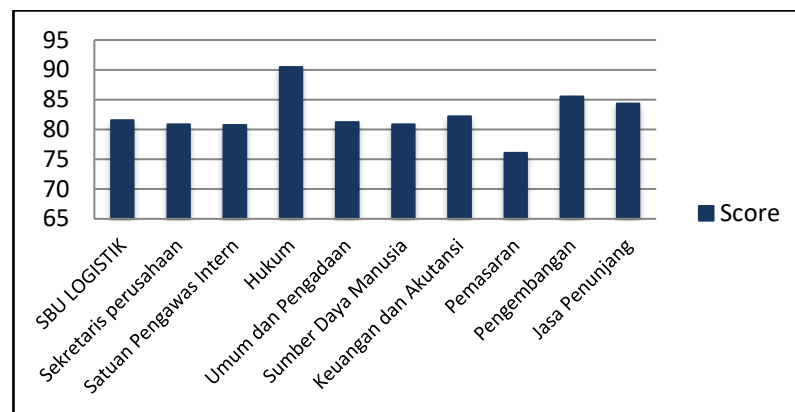
PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang 50% sahamnya dimiliki oleh pemerintah pusat. Adapun sisanya dimiliki oleh pemerintah provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Kota Surabaya, masing-masing sebesar 25%. Yang didirikan pada tanggal 28 Februari 1974. Pendirian PT. SIER ini bertujuan untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan khususnya dalam program pemerintah dalam bidang ekonomi dan pembangunan nasional, selain itu untuk mengelola dan mengembangkan kawasan industri. PT. SIER ini menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui pemahaman bersama antar atasan dan karyawan mengenai standar, cara dan pengoptimalan karyawan.

Dengan adanya penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengetahui karyawan berdasarkan seberapa besar dapat mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan dalam meningkatkan disiplin dan kepuasan kerja karyawan.

Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut memiliki 10 Divisi yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada Tahun 2018, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surabaya
Industrial Estate Rungkut (SIER) Pada Bulan Januari - Desember 2018

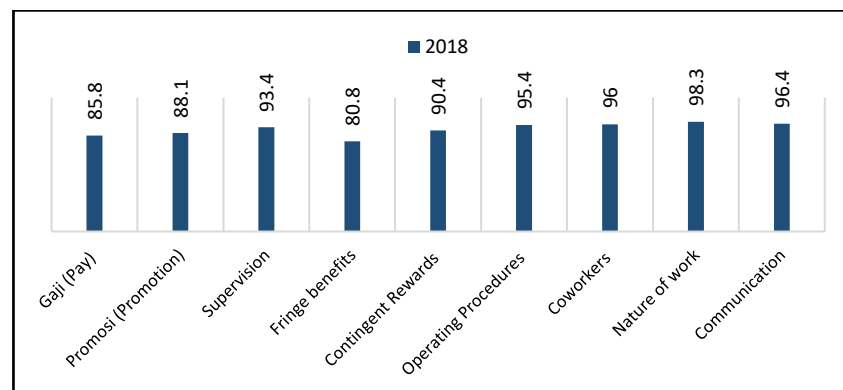


(Sumber : Laporan Tahunan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun pada Tahun 2018 memiliki hasil yang berbeda dari setiap divisi. Divisi Hukum menciptakan hasil kinerja yang paling baik yakni dengan mencapai skor 90 sehingga mampu mendapatkan hasil yang sangat tinggi, sedangkan Divisi Pemasaran menciptakan kinerja yang kurang baik dan optimal yakni dengan skor 75 sehingga mendapatkan hasil yang sangat rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa diagram rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2018 terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, disebabkan adanya beberapa karyawan yang kurang motivasi, sehingga belum optimal dalam melakukan kegiatan perusahaan.

Berikut Hasil Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (SIER) sebagai berikut :

Tabel 1.2
 Hasil Rekap Kepuasan Kerja PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut Pada
 Tahun 2018



(Sumber : PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rekapitulasi kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut sebagian besar terjadi karena Sifat Pekerjaan (*Nature Of Work*) dengan hasil nilai yang tinggi. Namun karyawan kurang puas terhadap Tunjangan (*Fringe Benefits*) dengan hasil nilai yang lebih rendah. Dari hasil pengamatan dan analisis penulis, menunjukkan bahwa tabel rekapitulasi kepuasan karyawan terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai harapan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Sumber Daya Manusia pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?
4. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penetapan di dunia kerja.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai ide masukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.