

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Salah satu jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha adalah perusahaan perdagangan. Perusahaan perdagangan adalah perusahaan yang bergerak dalam hal perdagangan dengan kegiatannya yaitu membeli barang dagangan dari pemasok dan menjualnya kembali kepada pelanggan tanpa diproses terlebih dahulu atau tanpa diubah bentuknya antara lain seperti penyalur atau distributor. Tempat yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Distributor 1001 ACC Kota Jambi yang merupakan distributor Accesories Handphone. Selain menjadi distributor, 1001 ACC Kota Jambi juga melakukan penjualan langsung ke konsumen secara eceran.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini terjadi karena pada dasarnya sumberdaya manusia lah yang bergerak mengelola perusahaan.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan.

Manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran suatu perusahaan.

Manajemen yang baik harus menciptakan SDM yang handal dengan cara melakukan training dan memberikan motivasi pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing yang tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik-baiknya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2011 : 202).

Terciptanya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan sarana untuk mencapai produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan harapan kerja karyawan. Dalam bekerja motivasi mempunyai peranan yang amat sangat penting, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Apabila motivasi yang menjadi harapan kerja terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan. Pada umumnya motivasi karyawan bekerja di 1001 ACC karena mereka membawa keinginan dan kebutuhan yang membentuk harapan kerja baginya. Hampir setiap karyawan memerlukan kontak sosial untuk motivasi kerja mereka. Kebosanan dan berulangnya pekerjaan merupakan faktor yang mengurangi motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan kebutuhan sosial karyawannya dengan menimbulkan suasana di mana orang merasa dirinya berguna dan penting. Hal ini diartikan bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi tiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut dan kekuatan pendorong itu disebut motivasi.

Ada karyawan, kalau dikatakan bahwa dia itu lemah atau tidak cakap dalam bekerja, akan marah atau tersinggung, dan akan berjuang keras untuk mencapai prestasi. Sebaliknya, ada pula kemungkinan karyawan tersebut, jika dikatakan lemah atau tidak mampu bekerja, akan menerima ucapan tersebut tanpa memberikan reaksi, tetapi semangatnya menjadi bertambah lemah. Seorang karyawan akan menjadi lesu (tidak bergairah) akibat kekurangan kerja atau tidak ada orang yang memperhatikannya di tempat kerja. Akibatnya, dia akan merasakan bahwa dirinya tidak atau kurang dibutuhkan dalam keadaan yang

demikian. Dengan sikap kekakuan dia berupaya mencari-cari dan mengambil pekerjaan orang lain agar terlihat sibuk dan bekerja. Hal ini sering dapat menimbulkan keresahan di lingkungan kerja.

Tidak adanya uang kerajinan juga merupakan salah satu faktor yang menurunkan motivasi para karyawan. Apabila karyawan memperoleh penghasilan berupa gaji yang diterima secara rutin dan mendapatkan tambahan uang kerajinan maka motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi akan meningkat. Uang kerajinan kerja yang layak akan diterima dengan suka cita, sehingga mampu bekerja lebih sempurna, lebih bergairah, dan sanggup untuk berpikiran lebih jernih, lebih terbuka dan lebih tenang.

Penegakan disiplin dalam bekerja pada karyawan sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011:193). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan tersebut biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik secara lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari porsi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih bertanggung jawab.

Fenomena yang ada di Distributor 1001 ACC menunjukkan tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang datang terlambat dengan melihat absensi harian dengan sistem sidik jari (finger print), sering keluar kantor di jam kerja tanpa ijin, dan tidak memakai seragam sesuai ketentuan.

Motivasi yang rendah dan tingkat kedisiplinan yang rendah pula akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di suatu perusahaan. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 1001 ACC Kota Jambi.**”

1.2 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus atau tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka penulis membatasi penelitian ini pada permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian terbatas pada karyawan 1001 ACC Kota Jambi
2. Kepuasan kerja yang diteliti hanya seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan.
3. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan atau penggerak dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja.
4. Disiplin kerja yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengatur atau mengelola waktu, dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemimpin perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 1001 ACC Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 1001 ACC Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 1001 ACC Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 1001 ACC Kota Jambi.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 1001 ACC Kota Jambi.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 1001 ACC Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teori

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak berkepentingan serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak

Perusahaan 1001 ACC Kota Jambi tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Secara Akademis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Definisi Operasional

Untuk mempermudah penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, maka dijelaskan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari:

1. Kedudukan
2. Pangkat
3. Jaminan Finansial dan Sosial
4. Mutu Pengawasan

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dilihat melalui:

1. Prestasi yang diraih
2. Peluang untuk maju
3. Pengakuan dari orang lain

4. Pengembangan karir
5. Tanggung jawab

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dapat dilihat melalui:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan