

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Menurut Mayhew (2019) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi di berbagai bidang, Sumber Daya Manusia berperan dari mulai perencanaan strategis hingga citra perusahaan. SDM dalam perusahaan atau bisnis kecil memiliki peranan untuk menyediakan sejumlah layanan kepada karyawan. SDM berperan dalam mempertahankan kontrol dan meningkatkan operasi bisnis. Maka dari itu untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Perusahaan yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi perusahaan-perusahaan sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan perusahaan yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Kemampuan dan keahlian merupakan bekal utama bagi karyawan untuk bekerja, tetapi bekal tersebut tidak banyak gunanya apabila karyawan tersebut tidak memiliki dedikasi dan disiplin yang kuat terhadap organisasi. Idealnya adalah setiap

karyawan memiliki dedikasi dan disiplin yang tinggi didukung dengan kemampuan dan keahlian yang handal dan mereka mampu mengaplikasikannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. karyawan yang disiplin merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, karena dengan kedisiplinan maka upaya pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah dilakukan. Sikap disiplin adalah mematuhi segala aturan yang berlaku di organisasi dan melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab serta menghasilkan kinerja sesuai standart yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. (Arda, 2017). Sikap disiplin sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan. Organisasi yang memiliki pegawai dengan disiplin tinggi maka organisasi itu akan lebih efektif dan mencapai tujuan, sebaliknya organisasi yang tidak memiliki pegawai yang disiplinnya rendah maka akan banyak mengalami banyak kendala dalam mencapai tujuan.

Sikap disiplin dapat dipengaruhi beberapa aspek, antara lain motivasi. Motivasi sendiri menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas (Sulistiyani & Rosidah, 2018:280). 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, “work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual’s being, to initiate work-related and to determine its form, direction, intensity, and duration”. Dengan kata lain motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar makhluk individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk

berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban.

Lalu, Untuk mengontrol disiplin kerja karyawan juga diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan perusahaan. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di rencanakan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah bidang perencanaan maka kegiatan berikutnya adalah pengorganisasian, dan pengarahan (Handoko, 2017:86) Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan kerja sangatlah penting dalam setiap pekerjaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, antara lain ; kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah faktor kepuasan kerja. Menurut Keith

Davis dkk dalam Mangkunegara (2017 : 117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Setiap organisasi memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai/karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pimpinan dalam organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan merupakan panutan dan sorotan dan bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Apabila organisasi melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya akan baik.

Berdasarkan hal di atas tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Para Karyawan”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
- (2) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

- (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu:

- (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, yakni:

- 1) Bagi pihak perusahaan (SEAMEO RECFON)
 - Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Bagi peneliti
 - Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan.
 - Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Motivasi, Pengawasan, kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Pegawai.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya
 - Sebagai untuk bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama namun dengan variabel yang berbeda.
 - Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.
 -