

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya globalisasi menjadikan persaingan antar perusahaan sekarang sangat ketat. Setiap perusahaan dituntut agar memiliki keunggulan tersendiri untuk membedakan dengan perusahaan lain. Jika perusahaan tidak memiliki keunggulan maka perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan yang memiliki keunggulan. Entah keunggulan dari segi finansial, segi sumber daya manusia maupun dari segi aset lainnya. Setelah setiap perusahaan memiliki keunggulan, perusahaan harus bisa menjaga keunggulannya agar dapat bersaing sehingga dapat memenangkan persaingan antar perusahaan.

Salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keunggulan persaingan adalah dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan melalui kinerja sumber daya manusia nya. Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja sumber daya manusia berkaitan dengan mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai di perusahaan atau organisasi sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam tercapainya tujuan. Kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan sebuah pengukur keberhasilan perusahaan. Dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia dapat optimal dan sebaliknya

dikatakan gagal apabila kinerja sumber daya manusia tidak bisa optimal. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia, dibutuhkan usaha yang sungguh-sungguh dari masing-masing sumber daya manusia dalam perusahaan. Karena setiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam teori manajemen sumber daya manusia ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja diantaranya adanya kepuasan kerja yang masih rendah, motivasi yang rendah maupun kurangnya kedisiplinan sumber daya manusia.

Organisasi/instansi berperan dalam mengelola sumber daya manusia agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga sumber daya manusia bekerja dengan disiplin dan efektif. Untuk menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan sumber daya manusia. Upaya menjaga keunggulan dalam persaingan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, salah satunya adalah melalui kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001:193).

Adanya sikap disiplin dari seluruh elemen perusahaan maka perusahaan secara langsung menciptakan kinerja yang dapat mempertahankan keunggulan dari perusahaan tersebut. Berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para sumber daya manusia dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut.

Aturan biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemutusan hubungan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Hal itu diterapkan dengan maksud agar sumber daya manusia bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Salah satu ukuran yang biasa dipakai dalam menilai kedisiplinan sumber daya manusia adalah dari beberapa indikator seperti ketepatan waktu kerja, sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan perusahaan, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997 : 60). Bila sumber daya manusia memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja.

Sumber daya manusia tidak saja dituntut untuk memiliki sikap disiplin saja. Melainkan sumber daya manusia juga harus memiliki motivasi yang tinggi dalam kerjanya. Tingkat semangat seseorang berbeda dari yang satu dengan yang lain. Sebagian mungkin bekerja keras tanpa suatu motivasi, sedang yang lain perlu diberikan dorongan agar bekerja dengan baik. Motivasi untuk sumber daya manusia tergantung kepada kekuatan motifnya, motif tersebut dapat berupa suatu kedudukan, keinginan, dorongan atau impuls dari pribadi yang bersangkutan (Ingle, 1989). Motivasi kerja merupakan suatu kondisi/keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak

langsung dengan lingkungan kerjanya (Gibson, 1996). Dengan sumber daya manusia yang memiliki motivasi diharapkan mereka bisa bekerja lebih efektif sehingga kepuasan kerja yang dicapai akan maksimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari kualitas dalam organisasi. Menciptakan kepuasan kerja sumber daya manusia tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh semua sumber daya manusia dalam perusahaan. Variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Kepuasan kerja antar sumber daya manusia berbeda satu sama lain. Kepuasan kerja tidak bisa mewakili dari satu sumber daya manusia saja. Menurut Handoko (2000); Greenberg dan Baron (2003), kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh umur sumber daya manusia yang umurnya masih muda cenderung kurang terpuaskan, karena adanya harapan yang lebih tinggi, kurangnya penyesuaian dan penyebab lainnya. Kepuasan kerja tentunya didambakan oleh semua pihak, jika terdapat rasa nyaman perasaan senang saat bekerja maka loyalitas sumber daya manusia terhadap perusahaan juga akan meningkat yang akan terlihat dari partisipasinya dalam pekerjaan.

CV. Usaha Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang karoseri. Di CV. Usaha Jaya dilihat dari aspek sumber daya manusia kinerja sumber daya manusia kurang begitu optimal yang tercermin dari kuantitas dan kemampuan hasil kerja yang diselesaikan sumber daya manusia yang tidak jarang belum sesuai dengan harapan perusahaan maupun konsumen. Hal ini disebabkan keterlambatan datang sumber daya manusia yang mengalami peningkatan setiap bulannya

maupun yang kurang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan keterlambatan datang sumber daya manusia, maka informasi-informasi tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan kurang dipahami oleh sumber daya manusia, karena perusahaan memberi informasi pada saat sumber daya manusia akan memulai pekerjaan. Akibatnya secara kuantitas maupun kualitas hasil kerja sumber daya manusia tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang kurang disiplin akan memberikan pengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang menurun akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia yang kurang optimal.

Kinerja di bidang usaha karoseri seperti CV. Usaha Jaya juga sangat ditentukan oleh kinerja yang tinggi dari seluruh sumber daya manusia. Identifikasi bahwa perusahaan sudah memiliki kinerja yang tinggi adalah melalui kualitas, kreatifitas, ketepatan waktu, dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri.

CV. Usaha Jaya menunjukkan bahwa perusahaan tersebut masih memberikan kinerja SDM belum optimal. Hal ini tentu saja dapat dirasakan oleh para pengguna jasa dan pengguna produk yaitu konsumen. Indikasinya adalah dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan terkait dengan mutu dari hasil produksinya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia masih jauh dari harapan perusahaan. Salah satu indikasinya adalah adanya pelayanan yang lambat atau bahkan tidak maksimal dapat ditemui sehari-hari dengan kasat mata. Selain itu, kinerja yang kurang optimal juga dapat dilihat dari

perbandingan antara target dan realisasi hasil produksi CV. Usaha Jaya selama tahun 2015.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi
CV. Usaha Jaya Tahun 2015

Bulan	Target (Unit)	Aktual/Realisasi (Unit)	Prosentase
Januari	46	43	93,48
Februari	46	47	102,17
Maret	46	45	97,83
April	46	48	104,35
Mei	46	45	97,83
Juni	46	44	95,65
Juli	46	43	93,48
Agustus	46	42	91,30
September	46	39	84,78

Sumber : CV. Usaha Jaya, tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2015 sebagian besar mengalami penurunan. Target yang ditetapkan perusahaan sebanyak 46 unit per bulan dan terpenuhi pada bulan Februari dan April, sedangkan pada bulan Mei sampai September tidak memenuhi target.

Kondisi tersebut menjadikan peneliti juga mengaitkan hal tersebut dengan beberapa faktor yang diperkirakan mempengaruhinya. Dalam hal ini peneliti menyoroti beberapa dasar penentu dari kinerja sumber daya manusia yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan berbagai masalah yang diuraikan diatas, peneliti berkeinginan

untuk meneliti hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan judul penelitian: **“Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Berbasis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yang diambil adalah :

“ Bagaimana meningkatkan kinerja SDM dan kepuasan kerja dengan model peningkatan kinerja SDM dan Kepuasan kerja berbasis disiplin kerja dan motivasi kerja ? ”

Dan rumusan pertanyaan penelitiannya adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah di atas maka diketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja SDM.

4. Mendiskripsikan dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja SDM.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia selanjutnya atau yang akan melakukan penelitian dikemudian hari. Manfaat praktis dari segi pembuat keputusan juga bisa digunakan sebagai bahan koreksi dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan atau pengelola CV. Usaha Jaya.