

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang dari manajemen organisasi yang berfokus pada komponen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menangani aspek manusia dengan benar dan profesional untuk mencapai tenaga kerja yang dapat diandalkan untuk bisnis mereka. Manusia adalah salah satu aspek terpenting dari setiap perusahaan. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peran mereka, bahkan jika semua bagian lainnya sudah ada. Manusia memainkan peran kunci dalam menentukan arah tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memenuhi tujuan organisasi, organisasi sebagai manajemen sumber daya manusia harus memberikan sesuatu yang bermanfaat.

Proses pengendalian dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapat perhatian serius dari semua elemen yang mampu mengikuti perkembangan saat ini sebagai akibat dari persaingan di berbagai sektor. Sumber daya manusia atau pegawai/karyawan pada suatu lembaga/organisasi tentunya akan berusaha bekerja sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin banyak komponen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan. Hasibuan (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menjadi senang dan menikmati pekerjaan seseorang. Masalah kepuasan kerja harus diselidiki dalam manajemen sumber daya manusia agar organisasi dapat memenuhi tujuannya sesuai dengan harapan. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah aset terbesarnya. Karyawan juga harus sesuai dengan tujuan perusahaan jika sumber daya manusia dievaluasi dari segi kepuasan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari elemen lain yang berdampak.

Sebagai perusahaan induk, organisasi harus mempertimbangkan elemen apa yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Para peneliti melihat sejumlah aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk motivasi kerja, komitmen, dan disiplin. Menurut Siagian (2008), motivasi kerja adalah suatu daya penggerak atau dorongan karyawan untuk mengerahkan kemampuannya membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya dalam rangka pencapaian prestasi. tujuan dan sasaran perusahaan. didirikan sebelumnya. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Blau dan Boal dalam Sopiah (2008) sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Karyawan yang tidak mematuhi semua aturan dan peraturan yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya melanggar disiplin. Holil & Sriyanto (2011).

Penelitian ini mengambil obyek yaitu Muscle Car Wash yang ada di Kota Blitar. Muscle Car Wash adalah perusahaan penyedia jasa pencucian mobil dan motor yang berdiri pada tahun 2017. Perusahaan ini memiliki 4 cabang yang tersebar di beberapa titik Kota Blitar. Di setiap cabangnya Muscle Car Wash memiliki 12 karyawan yang bekerja berdasarkan system shif. Pada shif pertama yaitu pukul 07.00 – 14.00 WIB, sedangkan pada shif kedua yaitu pukul 14.00 – 20.00 WIB. Dengan jam kerja selama 7 jam setiap karyawan menerima gaji pokok sebesar Rp. 1.200.000,-, belum lagi ditambah dengan bonus yang diberikan ketika jasa pencucian mobil dan motor ini ramai pelanggan. Muscle Car Wash dikatakan ramai pelanggan ketika dalam satu shifnya karyawan mencuci >25 kendaraan, sedangkan dikatakan sepi pelanggan ketika dalam satu shif nya karyawan hanya mencuci <25 kendaraan.

Karyawan di Muscle Car Wash Kota Bitar sudah bekerja lebih dari 6 bulan, sesuai dengan temuan wawancara awal yang dilakukan dengan pihak pengelola. Lama kerja ini dapat dicapai karena karyawan puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja, terlihat dari keinginan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Lumentut (2015) yang

mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- b. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
- d. Apakah Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- d. Untuk Mengetahui Pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis:
 - 1) Hasil riset ini diharapkan bisa menaikkan kualitas sumber daya manusia dan mengembangkan sumber daya manusia.

2) Bagi peneliti, sebagai sarana dalam memahami, menambah dan mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari.

b. Manfaat Praktis:

1) Hasil riset ini bisa dipergunakan sebagai bahan riset lebih lanjut untuk periset lain yang berminat dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.

2) Untuk mengetahui pentingnya motivasi kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.