

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk pengembangan perusahaan dan membuat karyawannya merasa puas dan nyaman. Terdapat beberapa terkait dengan perbaikan kinerja perusahaan, diantaranya seperti perbaikan kinerja dan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasi apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola Sumber daya manusia akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kinerja dalam sebuah perusahaan.

Unsur-unsur (*variables*) sumber daya manusia meliputi kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai (*values*), kebutuhan (*needs*) dan karakteristik demografsnya (penduduk). Unsur tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi peranan dan perilaku dalam organisasi. Orang orang dalam organisasi dapat dibedakan satu dengan yang lainnya berdasarkan variabel- variabel tersebut.¹

Tidak hanya itu, produktivitas dalam sebuah sumber daya manusia juga berperan penting dalam sebuah kemajuan organisasi atau perusahaan. Produktivitas secara konseptual, adalah: hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

¹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Andi, Yogyakarta, 2003, hlm.

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai macam sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing masing organisasi (misalnya untuk profit ataukah untuk *customer stasfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, organisasi swasta, organisasi bisnis, organisasi sosial, dan organisasi keagamaan).²

Berbagai ungkapan seperti *output*, kinerja, efisiensi dan efektivitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio *output* terhadap *input*. Klingener dan Nanbaldian menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performasi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi kerja pada tahap berikutnya.³

Pegawai atau karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place*". Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Proses seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah

²Fautino Cardoso Gomes, *Op.Cit.*, hlm. 159

³*Ibid.*, hlm 160

mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas SDM yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan. SDM haruslah terdiri dari aktifitas-aktifitas yang terkait yang meliputi fungsi perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi atau kesejahteraan dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh.

Sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja karyawan kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, penghargaan, dan *reward* atau juga disebut sebagai kesejahteraan pegawai. Ditinjau dari sisi pandang organisasi, pemberian imbalan atau jasa atau penghasilan akan selalu di kaitkan dengan kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh pegawai bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal tersebut akan berpengaruh seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempegaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut.⁴

Pembinaan disiplin bukan hanya penting bagi kehidupan militer (yang memang mutlak bagi kehidupan militer), namun pada prinsipnya adalah masalah setiap orang dan merupakan bagian manajemen yang sangat penting. Disiplin dan tanggung jawab dalam organisasi merupakan kesatuan yang terpadu, artinya tidak dipisah-pisahkan satu dengan yang lain, meskipun dapat di beda-bedakan. Oleh karena itu perlu diketahui apakah hakikat disiplin itu sendiri, faktor-faktor yang menunjang pembentukan dan pembinaannya serta segala sesuatu yang mempunyai hubungan atau kaitan yang erat dengan disiplin itu.

⁴Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm.6-7

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Logam Mulia adalah Koperasi Simpan Pinjam yang bergerak dilembaga keuangan mikro yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan operasinya dengan sistem profit and sharing.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional. KSPS BMT Logam Mulia dalam menjalankan tugasnya, harus memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan tugas, berorientasi pada pencapaian hasil dan memiliki intergrasi yang tinggi dalam rangka pengembangan visi dan misi dalam organisasi.

Profesionalisme dan kerja sama tidak akan mencapai keserasian, keselarasan dan keseimbangan tanpa diikuti oleh suatu konsep pemahaman terhadap sistem yaitu mempertahankan hak dan kewajiban anggota organisasi. Oleh karena itu, kesejahteraan merupakan suatu hal yang penting yang dapat dicapai dalam masa kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu serta berdisiplin yang baik dalam mewujudkan keberhasilan suatu lembaga untuk mencapai keberhasilan yang baik, sehingga memberikan suatu kesejahteraan kerja yang sesuai dan memuaskan bagi karyawan. Kesejahteraan tidak hanya dalam bentuk finansial namun juga dalam bentuk lingkungan kerja yang baik, sarana dan prasarana kerja yang memadai serta sistem kerja yang jelas.

Di KSPS logam Mulia terdapat berbagai kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan. Kesejahteraan salah satunya berupa tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh kantor bagi karyawan yang tetap. Apa sajakah tunjangan atau kesejahteraan yang diberikan oleh KSPS Logam Mulia pada para pegawai baik itu bagian marketing dan admin adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan konsumsi;
2. Tunjangan transport;
3. Tunjangan kesehatan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
4. Tunjangan inventaris (kendaraan), dan lain-lain.

Tunjangan-tunjangan tersebut diberikan hanya pada karyawan tetap sedangkan karyawan yang masih dalam masa training tidak mendapatkan tunjangan tersebut, karyawan training hanya mendapatkan gaji pokok. Tunjangan-tunjangan tersebut juga diberikan berdasarkan jabatan yang dimiliki, padahal terdapat karyawan yang sama jabatannya tetapi tidak sama dalam jenjang pendidikan akhir yang dimiliki.

Dalam wawancara singkat yang dilakukan pada tanggal 24 Februari 2016 pada manajer KSPS BMT Logam Mulia Cabang Jekulo memaparkan bahwa tunjangan gaji yang diberikan dibedakan berdasarkan jabatan. Namun yang menjadi masalah, dalam satu jabatan yang sama tentu mempunyai karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Dari perbedaan latar belakang pendidikan inilah, memungkinkan adanya kesenjangan antar karyawan terhadap kesejahteraan kerja yang diberikan lembaga., hal ini tentu dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak negatif, diantaranya yakni karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, para karyawan cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Tingkah laku karyawan yang malas tersebut akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, pelanggaran disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari sinilah akan dibahas lebih lanjut tentang, apakah pemberian kesejahteraan dan tingkat disiplin kerja berdampak pada Kepuasan Kerja Karyawan, apakah para karyawan sudah merasa puas dengan pemberian kesejahteraan dan mampu menjalankan disiplin kerjadengan baik , sehingga tidak ada lagi kesenjangan dan berpengaruh positif pada kinerja yang akan membuat para karyawan mampu mengembangkan kreatifitas dan memajukan lembaga dengan rasa disiplin yang baik.

Ataukah justru pemberian kesejahteraan dan disiplin kerja tersebut malah menurunkan tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga

berdampak negatif pada kinerja karyawan, hal ini secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KSPS BMT LOGAM MULIA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan berbagai rumusan yang akan dibahas yaitu:

1. Adakah pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia?
2. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia?
3. Adakah pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian yang bersifat teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mempunyai kontribusi terhadap Manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai pertambahan literature tentang Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSPS BMT Logam Mulia sebagai referensi agenda penelitian bagi pihak pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lokasi penelitian

Membantu Organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya Pada Pengaruh Kesejahteraan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSPS BMT Logam Mulia

