

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya sebagai penggerak dari suatu organisasi. Manusia disini juga sebagai penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam maupun teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Fasilitas dan sarana yang ada hanya akan berarti bila ada manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya (Helmi, 1996).

Manusia dengan segala kemampuan yang dimiliki akan mempengaruhi dan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan paling menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini didukung oleh pendapat Flippo (1988) bahwa perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi merupakan ciri khas dunia modern yang menjunjung tinggi efisiensi dan efektivitas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas itu sendiri dalam sebuah dunia usaha dipengaruhi oleh potensi dan perilaku manusia di dalamnya.

Menghadapi era pasar bebas seperti yang sekarang sudah berjalan maka manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang

dapat merebut pasar kerja. Tenaga kerja seperti apa yang dikatakan berkualitas? Sagir (dalam Helmi, 1996) mengatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai oleh ketrampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Schultz (dalam Helmi, 1996) mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja.

Perilaku karyawan di tempat kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kesehatan dan pertumbuhan setiap organisasi. Perilaku karyawan yang tidak disiplin akan memporakporandakan moral kerja keseluruhan organisasi. Disiplin yang kendur ini akan merugikan bagi organisasi itu sendiri. Maka dari itu, suatu disiplin perlu ditegakkan oleh setiap organisasi yang ingin maju (Suharto, 1993). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggungjawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga prestasi kerjanya akan meningkat (Davis & Newstrom, 1985).

Adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan sangat memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti adanya pelanggaran, kelalaian seorang karyawan akan mampu merusak peralatan yang ada, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Lateiner & Lavine, 1985).

Disiplin kerja karyawan juga akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja bagi karyawannya. Masalah yang biasanya terjadi adalah pelaksanaan disiplin ini memerlukan pengawasan. Jika pengawasan mengendur maka disiplinpun biasanya juga akan turut mengendur. Keadaan ini disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum bersifat intrinsik (berasal dari dalam diri individu), tetapi cenderung lebih bersifat ekstrinsik yaitu disiplin karena pengaruh dari luar diri individu sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh karena itu, disiplin yang perlu ditegakkan adalah disiplin diri yaitu dengan tumbuhnya kesadaran karyawan untuk bersikap dan berperilaku disiplin secara sukarela walaupun tanpa adanya pengawasan.

Disiplin kerja karyawan Indonesia kebanyakan masih dilandasi keterpaksaan, dalam arti disiplin muncul karena faktor eksternal bukan kesadaran pribadi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Siahaan, Sosiolog dari Universitas Airlangga (www.mail-archive.com/27-11-2006). Ia mengemukakan, disiplin, motivasi serta sikap inovasi bangsa Indonesia tertinggal dibandingkan India dan Malaysia. Sindrom sebagai bangsa yang lemah, mentalitas jajahan masih membayang. Kondisi ini disebabkan oleh dua hal yaitu, pertama secara kultural motivasi serta disiplin rendah dan yang kedua secara struktural sistem hukuman dan hadiah diwilayah sosial, politik dan ekonomi juga rendah. Ia juga menambahkan PNS yang

berprestasi adalah mereka yang loyal kepada pimpinan, bukan karena prestasi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dicapai dengan adanya disiplin kerja maka pemenuhan kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis harus diperhatikan, dengan demikian dapat terbentuk kepuasan kerja dari para karyawannya bahwa mereka dihargai dan diakui keberadaannya (Muhaimin, 2004). Hal ini didukung oleh penelitian Presiden perusahaan Eastment Kodak, William Vaughn yang menemukan bahwa adanya rasa aman terhadap pekerjaan dan penghasilan akan mengakibatkan karyawan lebih bisa berkonsentrasi didalam menjalankan pekerjaannya (Ranupandojo & Husnan, 1990).

Dari sedikit uraian di atas, peneliti berusaha untuk melihat apakah karyawan yang kepuasannya terpenuhi apakah akan mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja manajer lapangan?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja manager di suatu proyek konstruksi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kalangan Akademik

Menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja,

2. Bagi Perusahaan Konstruksi dan Kontraktor

Memberikan informasi dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja manajer lapangan. Sehingga di harapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kemampuan manejer proyek,

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja manajer lapangan dalam proyek konstruksi beserta metode yang dilakukan untuk meneliti masalah tersebut.

1.5 Sistematika Pembahasan

Dalam tugas akhir ini terdiri dari 5 bab yaitu :

Bab 1 yang merupakan pendahuluan berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab 2 Tinjauan pustaka berisi uraian tentang berbagai teori yang melandasi masalah yang hendak dipecahkan dan hal-hal lain yang dapat dijadikan sebagai dasar teori yang berkaitan dengan penelitian.

Bab 3 Metodologi penelitian berisi uraian tentang berbagai tahap penelitian atau metodologi yang ditempuh dalam pemecahan masalah untuk mencapai tujuan penelitian.

Bab 4 Analisis data dan pembahasan berisi tentang pemaparan data yang telah dikumpulkan serta beberapa analisis untuk mengolah data tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pemecahan masalah.

Bab 5 Kesimpulan dan saran berisi kesimpulan dari seluruh penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dikemukakan juga saran-saran yang berhubungan dengan penelitian ini.

