

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan jasa memegang peranan penting dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Mulai dari masyarakat kelas bawah hingga menengah ke atas, setiap kegiatan membutuhkan pelayanan. Pelayanan jasa berjanji untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi aktivitasnya dalam kehidupan masyarakat. Salah satu layanan yang diminati banyak orang adalah layanan laundry yang biasanya menawarkan laundry, sepatu, permadani, dan menawarkan berbagai proses seperti *dry clean*, *express*, *super express*, dan layanan satu jam. Pembukaan laundry semakin banyak menawarkan berbagai layanan yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Setiap perusahaan bersaing untuk memperebutkan pangsa pasar sasaran, sehingga setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan produk atau jasanya untuk bersaing dalam persaingan yang ketat. Keunggulan perusahaan yang sudah ada harus dipertahankan, diperbarui dan terus diperbaiki, sedangkan kelemahan perusahaan harus diperbaiki atau dihilangkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada jumlah modal, teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana, tetapi faktor yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia.

Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Kelangsungan hidup

perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Semakin baik perusahaan memiliki sumber daya manusia maka semakin baik pula perusahaan tersebut dapat mengembangkan dirinya, sebaliknya semakin lemah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka semakin lemah pula kualitas perusahaan tersebut dan tidak dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Sikap karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dibandingkan dengan bayaran yang mereka harapkan. Menurut Rivo (2015:1220), karena pengelolaan sumber daya manusia perusahaan merupakan kepuasan kerja perusahaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan ketika mereka melihat pekerjaannya. Dalam arti tertentu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan tentang pekerjaan, seperti tugas atau promosi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, kepuasan kerja dan promosi untuk pekerjaan yang baik, yang mengarah pada promosi dan kesempatan karir yang lebih baik. Namun, saat ini perusahaan tidak memiliki sistem status/promosi yang diharapkan, karena hanya ada sedikit departemen dan sulit untuk menawarkan kesempatan promosi dan karir kepada karyawan.

Karyawan memberikan pelayanan yang menyeluruh kepada organisasi tergantung bagaimana pandangan karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja,

manajer dan atasan serta benefit yang diberikan oleh perusahaan dan benefit yang diberikan oleh KING Laundry untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan KING Laundry lihat UUD Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tabel Checklist Program Manfaat Pasti dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-07-MEN-1990 yang memuat informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Program Tunjangan

No	Keterangan	Terpenuhi	Tidak Terpenuhi
1.	Jaminan sosial tenaga kerja	√	
2.	Jaminan keselamatan dan kesehatan	√	
3.	Cuti tahunan	√	
4.	Fasilitas	√	
5.	Bonus	√	
6.	Tunjangan Hari Raya	√	

Sumber: UUD Ketenagakerjaan, SE-07-MEN-1990 & Admin KING Laundry

Berdasarkan informasi di atas, menurut peraturan pemerintah, perusahaan harus menawarkan program insentif ini kepada karyawan untuk meminimalkan masalah masuk dan keluarnya karyawan, dan karyawan yang unggul secara alami tidak tertarik ke perusahaan dengan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan lain, program ini dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam kegiatan organisasi, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja memberikan tambahan 6 bonus. SE-07-MEN-1990, KING Laundry hanya membayar 2 dari enam tunjangan yaitu tunjangan akhir tahun dan tunjangan hari raya, dan ada 4 yang tidak terpenuhi yaitu jaminan sosial karyawan, asuransi keselamatan dan kesehatan

kerja, cuti tahunan dan fasilitas.

Diharapkan juga tercapai kepuasan kerja dalam mendistribusikan imbalan, seperti tabel upah dan gaji, sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep UMK. 732-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 2
Upah/gaji
Periode Tahun 2019-2021

Tahun	Upah KING Laundry	Upah Bogor Loundry	UMR Kota Bogor	Keterangan
2019	Rp 1.250.000	Rp 2.500.000	Rp 3.842.785	Upah KING Laundry dan Bogor Loundry lebih rendah dari UMR Kota Bogor
2020	Rp 1.450.000	Rp 3.500.000	Rp 4.169.806	Upah KING Laundry dan Bogor Loundry lebih rendah dari UMR Kota Bogor
2021	Rp 1.650.000	Rp 4.169.806	Rp 4.169.806	Upah KING Laundry lebih rendah dari UMR Kota Bogor, sedangkan Upah Bogor Loundry sudah sesuai dengan UMR Kota Bogor tahun 2021

Sumber: UMR Kota Bogor: Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732 Kesra/2021

Berdasarkan data perbandingan upah/gaji menurut peraturan pengangkatan UMK dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2021 tentang upah minimum provinsi kabupaten/kota Jawa Barat, Gaji/gaji KING Laundry dan Bogor Loundry Tahun 2019 tidak memenuhi syarat upah yang ditetapkan, maka pada tahun 2020 gaji yang diberikan juga tidak memenuhi syarat yang ditetapkan, dan pada tahun 2021 gaji Bogor Laundry sudah memenuhi syarat, namun KING Laundry masih

belum memenuhi ketentuan yang berlaku, sehingga kepuasan karyawan dari pekerjaan tidak terjangkau oleh karyawan KING Laundry.

Kepuasan kerja KING Laundry saat ini dapat dikatakan ada yang merasa puas dan ada pula yang merasa tidak puas hal ini dapat dilihat dari tabel yang di jawab oleh 15 (lima belas) responden karyawan yang mengisi pra-*survey* tentang pertanyaan kepuasan kerja di KING Laundry, hal ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3
Pra-Survey Kepuasan Kerja di KING Laundry

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total
		Puas	Tidak Puas	
1	Apakah tipe kerja yang diberikan KING Laundry sesuai dengan nilai-nilai anda?	2	13	15
2	Apakah rekan kerja anda sesuai dengan nilai-nilai anda?	1	14	15
3	Apakah tunjangan yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai anda?	3	12	15
4	Apakah upah yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai anda?	1	14	15

Sumber: Observasi dengan 15 karyawan KING Laundry

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa dari 15 karyawan merasa tidak puas dengan kepuasan kerja di KING Laundry, dilihat dari pertanyaan tentang tipe kerja ada 13 karyawan merasa tidak puas dan 1 merasa puas, pertanyaan tentang rekan kerja

Kepuasan kerja karyawan di KING Laundry juga dapat di ukur melalui pra-*survey* yang sesuai indikator tentang kepuasan kerja, yang di ajukan kepada 15 orang karyawan KING Laundry, pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Pra-survey Kepuasan Kerja (Indikator terkait)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total
		Puas	Tidak Puas	
Indikator : Tipe Kerja				
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai kepribadian dan minat anda	3	12	15
2	Ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan	3	12	15
3	Mendapatkan kenaikan jabatan selama dua tahun kerja	1	14	15
Indikator : Rekan Kerja				
4	Mendapatkan dukungan dari rekan kerja	2	13	15
5	Memberikan saran dalam pekerjaan	1	14	15
6	Mendapatkan bantuan dari rekan kerja	3	12	15
Indikator : Tunjangan				
7	Mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja	2	13	15
8	Mendapatkan tunjangan hari raya	5	10	15
9	Fasilitas perusahaan seperti kendaraan kantor	3	12	15
Indikator : Upah				
10	Mendapatkan bayaran tahunan, tetapi hanya bulanan	14	1	15
11	Upah yang di terima sesuai dengan hasil yang di kerjakan/target kerja	2	13	15
12	Mendapatkan rincian upah/gaji dari potongan	2	13	15

Sumber: Observasi dengan 15 karyawan KING Laundry

Berdasarkan tabel pra-survey indikator kepuasan kerja diatas, melalui pertanyaan tentang tipe kerja bahwa karyawan tidak puas dengan tipe kerja yang ada pada KING Laundry, dan pertanyaan tentang rekan kerja menyatakan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan rekan kerja yang ada di KING Laundry, lalu ada pertanyaan terkait tunjangan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan tunjangan yang disediakan KING Laundry, dan yang terakhir pertanyaan terkait upah/gaji menyatakan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan upah/gaji yang diberikan KING Laundry.

Kepuasan kerja karyawan di KING Laundry juga dapat dilihat dari hasil wawancara 15 orang karyawan KING Laundry menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan

perhatian perusahaan. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil *pra-survey* kepada 15 orang karyawan yang di perkenankan untuk memilih 1 faktor yang di indikasikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5
Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

No	Faktor Yang Memengaruhi	Respon	%
1	Lingkungan Kerja	1	13%
2	Motivasi	6	40%
3	Disiplin Kerja	4	27%
4	Gaya Kepemimpinan	1	7%
5	Wewenang Pekerjaan	3	13%
6	Konflik Peran	0	0%
	Total	15	100%

Sumber : Observasi dengan 15 karyawan KING Laundry

Berdasarkan pada tabel, diketahui bahwa kepuasan kerja mengalami penurunan dikarenakan oleh 2 faktor, yaitu Motivasi dan Disiplin kerja. Dari hasil *pra-survey* tersebut, terlihat bahwa dua faktor tertinggi adalah motivasi 40% atau sebanyak 6 responden, disiplin kerja sebanyak 27% atau sebanyak 4 responden, dan wewenang pekerjaan 13% atau sebanyak 3 responden. Sedangkan faktor paling kecil memengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu sebanyak 2 responden sedangkan konflik peran 0% atau sebanyak 0 responden.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan perilaku tenaga kerja, dengan kata lain perilaku merupakan cerminan motivasi yang paling sederhana. Setiap perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi karyawannya maju memang tidak mudah, membutuhkan konsep yang solid, analisis yang tajam terhadap aspek manusia yang ada dan adanya kerjasama

yang berkesinambungan antara perusahaan dan karyawan.

Tanggung jawab, prestasi, pengakuan dan kesempatan pengembangan dalam pekerjaan itu sendiri merupakan faktor yang meningkatkan motivasi. Prestasi adalah motivasi yang memegang tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka. Beberapa karyawan harus sangat termotivasi untuk menerima penghargaan atau prestasi. Kurangnya motivasi di kalangan karyawan KING Laundry menyebabkan karyawan melakukan pekerjaannya tidak tepat waktu, penumpukan pekerjaan yang tertunda menyebabkan karyawan tidak mencapai tenggat waktu yang diberikan dan tidak memenuhi tujuan yang diberikan, sehingga mereka lalai. tanggung jawab mereka, informasi tentang pencapaian tujuan:

Tabel 6
Pencapaian target semua bagian (Kg)
Periode Tahun 2019-2021

Tahun	Target	Aktual	Keterangan
2019	2.400kg	2.300kg	Target tidak tercapai
2020	2.400kg	1.650kg	Target tidak tercapai
2021	3.000kg	2.500kg	Target tidak tercapai

Sumber: Admin KING Laundry

Data pencapaian tujuan di atas menggambarkan pencapaian tersebut. Tahun 2019, targetnya adalah 2.400kg dan realisasinya 2.300kg. Hal ini menunjukkan bahwa target yang ditetapkan untuk tahun ini belum tercapai. Tahun 2020 ini targetnya masih 2.400kg dan realisasinya 1.650kg, hal ini menunjukkan bahwa di tahun 2020 KING Laundry sudah menurunkan targetnya. Pada tahun 2021 target dinaikkan menjadi 3.000kg, namun pada tahun 2021 target tidak tercapai yaitu hanya 2.500kg.

Kemungkinan pengembangan diri juga diinginkan, memungkinkan karyawan untuk lebih profesional dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang memenuhi persyaratan pekerjaannya, pengembangan diri, misalnya, memerlukan pelatihan khusus untuk mendukung kinerja yang baik. dan persyaratan tempat kerja. Berikut adalah program pelatihan 1 (satu) tahun:

Tabel 7
Jadwal Pelatihan
Periode Tahun 2019

No	Tanggal	Jenis Pelatihan	Target Kehadiran	Aktual Kehadiran
1	05 Januari 2019	Pengenalan Bahan	78	50
2	05 April 2019	Pengenalan Bahan baku & Alat	78	65
3	05 Agustus 2019	Praktek Basic Cuci Sepatu	75	60
4	05 November 2019	Praktek Pengemasan 15 Detik	10	8

Sumber: Admin KING Laundry

Dari informasi jadwal pelatihan di atas terlihat bahwa perusahaan telah menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik. Pelatihan tersebut dibimbing langsung oleh para ahli di bidangnya masing-masing, dengan harapan dapat memberikan pengetahuan baru dan tambahan bagi karyawan, dan juga memberikan motivasi kerja dan lain-lain. Namun, minimnya jumlah karyawan berdampak negatif terhadap proses produksi atau tidak memenuhi target kerja perusahaan. Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan masih rendah terhadap keinginan untuk berkembang yang ditawarkan perusahaan, sehingga tujuan tidak akan tercapai.

Teori motivasi yang dianut dalam penelitian ini adalah teori hirarki kebutuhan, karena dari pendistribusian kebutuhan maka kepuasan kerja karyawan secara sepintas akan terlihat jelas. Setiap orang memiliki kebutuhan

(kebutuhan, keinginan, faktor internal dan eksternal) yang realisasinya sangat bergantung pada kepentingan pribadi. Dengan fakta tersebut, A. Maslow menciptakan “*Theory of Hierarchy of Needs*” yang sesuai dengan hierarki kebutuhan manusia. Menurut Jailani (2020:334) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstrinsik, penghargaan ekstrinsik diperoleh karyawan di luar pekerjaan, berikut tabel penghargaan ekstrinsik yang diterima karyawan KING Laundry:

Tabel 8
Penghargaan Ekstrinsik
Pada KING Laundry

Penghargaan		Ada	Tidak Ada
Finansial	Gaji dan upah	√	
	Tunjangan pegawai		√
	Bonus	√	
Non Finansial	Pengharagaan interpersonal		√
	Promosi		√

Sumber: kajianpustaka.com/2020/04

Dalam informasi *external reward* di atas, biasanya ada 5 jenis *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam rangka memotivasi karyawan, yaitu pada bagian *financial reward* terdapat gaji dan upah, *employee benefit*, bonus dan *non-moneter reward*, dan pada bagian non-finansial *reward* terdapat interpersonal reward dan promosi, namun dari 5 *reward* di atas, KING Laundry hanya memiliki 2 *reward* yaitu gaji dan bonus, dan ada 3 *reward* yang tidak dimiliki KING Laundry, yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Jika karyawan tidak diberi imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan mereka saat ini,

mereka dapat mencari pekerjaan baru yang memenuhi imbalan dan kriteria yang diinginkan berdasarkan imbalan ekstrinsik.

Menurut Rivo (2015:1222), motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berkaitan dengan faktor psikologis manusia sebagai bentuk hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan seseorang. Hal ini mendorong manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhan material dan immaterialnya. Pemenuhan kebutuhan material merupakan salah satu bentuk motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan itu sendiri, namun sangat berpengaruh terhadap kepuasan psikologis karyawan.

Tabel 9
Jumlah Keluhan Pelanggan (per pelanggan)
Periode tahun 2019-2021

Keluhan Pelanggan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
	55	70	60

Sumber: Admin KING Laundry

Dilihat dari data jumlah keluhan pelanggan di atas, banyak keluhan di perusahaan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan, akan ada 55 keluhan pelanggan di tahun 2019, 70 keluhan pelanggan di tahun 2020, dan 60 keluhan pelanggan. pada tahun 2021. Dari data jumlah keluhan pelanggan terlihat bahwa karyawan tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan job description yang menyebabkan keluhan pelanggan meningkat dari tahun ke tahun. Karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri, sehingga dapat mengurangi keluhan pelanggan, dan setiap pekerjaan

menuntut karyawan untuk bertanggung jawab untuk mencapai tujuan kerja yang sebesar-besarnya, sehingga mengurangi keluhan pelanggan.

Selain motivasi, kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan, dan juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan jika ada kedisiplinan, dimana kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan dan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. aktivitas di dalam lahan sistem karyawan itu sendiri. Menurut Sulaefi (2017:187), disiplin adalah pengendalian diri untuk memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh manajemen untuk melakukan apapun yang diterima atau dianggap tanggung jawab. Disiplin secara umum didefinisikan sebagai kepatuhan dan kepatuhan terhadap aturan atau peraturan organisasi mana pun.

Menurut Rivo (2015:1222), disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan seseorang untuk mencapai tujuan dan mencapai keberhasilan dalam bekerja, karena tanpa disiplin seseorang tidak memiliki kadar baik dan buruk dalam perilakunya. Orang yang sukses dibidangnya biasanya sangat disiplin. Di sisi lain, orang yang gagal cenderung tidak disiplin dalam mematuhi dan mengikuti perintah.

Sebagai nilai dari ketaatan dalam peraturan dapat di lihat dari jumlah kehadiran. Berikut adalah data kehadiran KING Laundry:

Tabel 10
Kehadiran Pegawai KING Laundry
Periode Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jml Pegawai	Jml Hari Kerja	Absensi			Target Absensi	Aktual Absensi
			Alpa	Sakit	Izin		
2019	78	300	6	7	4	0	17
2020	78	304	11	5	7	0	23
2021	83	308	8	5	6	0	19

Sumber : Admin KING Laundry

Tabel di atas menunjukkan kehadiran karyawan setiap tahunnya mulai dari 2019 sampai tahun 2021. Dari data tersebut dapat dilihat kehadiran pada setiap tahunnya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kehadiran paling rendah terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 23 orang karyawan absen dari pekerjaan. Pada tahun 2019 jumlah kehadiran sedikit meingkat dengan jumlah 17 orang karyawan absen dari pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2021 jumlah kehadiran kembali menurun dengan jumlah 19 orang karyawan absen dari pekerjaannya. Sehingga dapat diartikan kurangnya kedisiplinan kerja karyawan pada kepatuhan dan ketaatan dalam peraturan.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada KING Laundry ”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka diidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dalam penelitian ini adalah :

1. Upah/gaji yang diberikan kepada pegawai masih rendah dibandingkan UMR Kota Bogor sehingga kurangnya kepuasan kerja.
2. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai hanya dua yang tercapai dari 6 tunjangan yang ditentukan oleh UUD Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sehingga kurangnya kepuasan kerja pegawai KING Laundry.
3. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai hanya ada dua yaitu gaji/upah dan bonus sehingga tidak sesuai dengan standar penghargaan ekstrinsik.
4. Pencapaian target yang tidak sesuai dengan ketentuan target perusahaan
5. Banyaknya keluhan pelanggan yang diterima perusahaan.
6. Masih rendahnya tingkat partisipasi/keikutsertaan pegawai dalam pelatihan yang disediakan perusahaan.
7. Jumlah kehadiran pegawai yang lebih kecil dari target yang sudah ditentukan KING Laundry.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ditemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak dimensi. Namun dalam penelitian ini, penulis perlu mendefinisikan masalah secara lebih detail dan jelas, agar penyelesaiannya tepat sasaran dan berhasil. Dengan demikian penelitian ini dibatasi pada pokok bahasan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di KING Laundry. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Menurut Edy (2019:149) kesempatan

untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini, masalah yang terdapat pada kepuasan kerja adalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja. Faktor terkait pada motivasi adalah faktor kesempatan untuk maju dan faktor terkait pada disiplin kerja adalah pengawasan. Oleh karena itu, terkait permasalahan tersebut peneliti memilih variable motivasi dan disiplin kerja sebagai variable bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variable terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di KING Laundry?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan maksud dan tujuan penelitian, penulis berharap kegiatan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Merupakan tambahan pengetahuan dari ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya “pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja”.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk dapat melihat pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penentuan kebijakan perusahaan yang akan datang.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini diberikan uraian bab demi bab yang berurutan dengan tujuan mengetahui arahan dan gambaran yang lebih jelas dalam proses penelitian secara keseluruhan, adapun garis besarnya dari isi proposal ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode analisis data dan hipotesis statistik.