

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi tentunya memiliki faktor penentu dalam keberhasilannya. Salah satu faktor penentu pada setiap keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia karena dengan keberadaannya dapat memberikan kontribusi akan tercapainya tujuan organisasi yang baik (Diani, 2018). Dalam mencapai tujuannya, sebuah organisasi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan, keunggulan tersebut hanya bisa dicapai jika sumber daya manusia pada suatu perusahaan berkualitas baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka namun tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Karyawan dapat bekerja efisien jika memiliki motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi.

Perusahaan tidak akan berjalan dan berkembang tanpa adanya sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang. Peran penting sumber daya manusia sangat berguna untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Cara yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat mengelola dan mempertahankan karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila harapannya atau keinginannya dapat tercapai dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk sebuah perusahaan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas cenderung kreatif dan inovatif dalam membantu perusahaan untuk berkembang. Karyawan akan bersedia memberikan waktu dan tenaganya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat mencerminkan kinerja karyawan melalui rasa kesenangan atau ketidaksenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya, hal ini dapat dinilai dari tingkat kepuasan karyawan ketika berada di lingkungan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting karena mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada hasil yang ingin dicapai perusahaan dalam menjalankan usaha. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila harapannya sesuai dengan kenyataan yang diperoleh dari perusahaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Tetapi, jika

banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

Menurut Chia-Ju Lu et al., (2013) menyatakan bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Gupta & Kumar (2012) pegawai yang merasa puas akan menguntungkan perusahaan, karena lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja dalam bekerja yang dihasilkan meningkat. Permasalahan kepuasan kerja bukanlah masalah baru di suatu perusahaan. Terdapat beberapa indikasi yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari berbagai referensi jurnal penelitian sebelumnya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang juga menguji variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Hasil penelitian terdahulu oleh Rachmatia (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Budi Utomo” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas di dalam diri seorang karyawan.

Hasil penelitian oleh Al ayyubi & Sitohang (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan

pemberian motivasi yang tepat oleh perusahaan kepada para karyawan akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Dalam penelitian Irshan (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Dhika Mandiri” menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Dhika Mandiri. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian terdahulu oleh Ardin Putra dan Kartin Aprianti dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima” (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Dalam penelitian Saputra (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan

bahwa perubahan motivasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Permai Pekanbaru.

Hasil penelitian terdahulu oleh Hayati (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Zulfi Medan” menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian Enriko & Arianto (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Meindo Elang Indah, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner saat melakukan pra-riset. Dilakukannya pra-riset ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Meindo Elang Indah. Peneliti melakukan pra-riset dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 orang karyawan PT Meindo Elang Indah.

Tabel 1. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Variabel Identitas Responden | Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|------------------------------|-----------|-----------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 11 | 37 |
| | Perempuan | 19 | 63 |
| Total | | 30 | 100 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan dari jenis kelamin responden. Laki-laki sebanyak 11 karyawan dengan persentase 37% dan responden perempuan sebanyak 19 karyawan dengan persentase 63%. Selanjutnya, profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

| Variabel Identitas Responden | Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|------------------------------|-------------|-----------------|----------------|
| Usia | 20-29 tahun | 22 | 73 |
| | 30-39 tahun | 8 | 27 |
| Total | | 30 | 100 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan berdasarkan usia karyawan dapat diketahui pada usia 20-29 tahun dengan jumlah 22 karyawan dengan persentase 73%, dan usia 30- 39 tahun dengan jumlah 8 karyawan dengan persentase 27%. Selanjutnya, profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah.

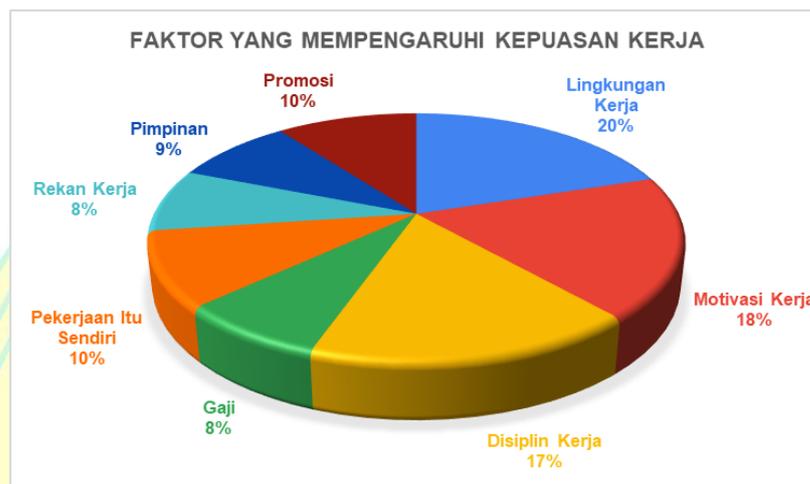
Tabel 1. 3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Variabel Identitas Responden | Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase (%) |
|------------------------------|------------|-----------------|----------------|
| Masa Kerja | 0-3 tahun | 15 | 50 |
| | 4-6 tahun | 12 | 40 |
| | 7-10 tahun | 3 | 10 |
| Total | | 30 | 100 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan berdasarkan masa kerja karyawan dapat diketahui karyawan yang telah bekerja selama 0-3 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 50%, selanjutnya karyawan

yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 12 karyawan dengan persentase 40%, selanjutnya karyawan yang telah bekerja selama 7-10 tahun sebanyak 3 karyawan dengan persentase 10%. Selanjutnya, hasil pra-riset dapat dilihat pada gambar dibawah.



Gambar I.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data hasil pra-riset, ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terdapat tiga faktor yang paling tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Data menunjukkan bahwa faktor pertama yaitu lingkungan kerja dengan persentase sebesar 20% faktor kedua yang berkaitan dengan motivasi kerja sebesar 18% dan faktor ketiga yang berkaitan dengan disiplin kerja sebesar 17%.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan dan lingkungan dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan merasa

nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan merasa betah ketika berada di tempat kerja sehingga waktu kerja dapat digunakan secara optimal dan efektif. Perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik, maka dapat berdampak baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pra-riset yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Meindo Elang Indah, faktor yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi sebab rendahnya kepuasan kerja adalah fasilitas yang kurang mendukung. Seperti kursi yang kurang nyaman, fasilitas komputer yang kurang memadai dan internet yang kurang memadai. Selain itu tidak ada sekat yang membatasi ruang kerja karyawan, sehingga karyawan PT Meindo Elang Indah merasa privasinya tidak terjaga. Faktor selanjutnya yaitu pencahayaan yang tidak sesuai sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Meindo Elang Indah adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015), motivasi berasal dari seseorang yang bersedia bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, yang secara sadar dan antusias memperhatikan kebutuhan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan merupakan salah satu bentuk motivasi yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pemberian motivasi yang baik

dan tepat kepada karyawan, maka karyawan tersebut menjadi semangat untuk meningkatkan kinerjanya dan hasil kerja yang optimal.

Terdapat permasalahan yang membuat karyawan di PT Meindo Elang Indah kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satunya adalah karyawan merasa tidak dihargai oleh atasan dan rekan kerjanya. Selain itu, karyawan juga memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjanya. Karyawan yang memiliki hubungan kurang baik dengan rekan kerjanya akan menyebabkan kesulitan dalam bekerja sama, dengan begitu proses komunikasi antar karyawan menjadi kurang baik. Kelompok rekan kerja tidak berjalan dengan optimal dikarenakan adanya karyawan yang masih kurang bisa menerima pendapat dari karyawan lain. Dalam hal ini mengakibatkan karyawan PT Meindo Elang Indah merasa kurang termotivasi dalam mengembangkan potensinya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak langsung pada kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di PT Meindo Elang Indah adalah kurangnya motivasi dari atasan kepada para karyawan. Hal ini diduga penyebab dari karyawan yang merasa tidak dihargai oleh atasannya. Oleh karena itu, karyawan juga merasa tidak dapat mengembangkan potensi dan keterampilannya dikarenakan karyawan merasa bahwa upaya kerja yang dilakukannya tidak diakui dan dihargai oleh atasannya. Selanjutnya faktor yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan adalah karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Salah satu faktor yang dapat

meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah gaji yang diberikan oleh perusahaan, maka dengan pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja. Terkadang, perusahaan juga tidak tepat waktu dalam memberikan atau membayar gaji karyawan dan perusahaan tidak memberikan gaji dan tunjangan yang layak. Oleh karena itu, motivasi karyawan harus lebih diperhatikan lagi oleh atasan. Dengan cara menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawannya untuk menyeimbangkan antara motivasi dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah pemberian gaji, perusahaan harus memberikan atau membayar gaji karyawannya tepat waktu dan dalam pemberian gaji harus sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan. Dengan hal ini, maka karyawan merasa puas dan termotivasi kembali dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Meindo Elang Indah adalah disiplin kerja. Menurut Octoren (2015) disiplin kerja adalah sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah fungsi operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Berdasarkan pengamatan peneliti mengenai disiplin kerja karyawan PT Meindo Elang Indah, terlihat masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran

disiplin kerja sering dilakukan oleh karyawan yaitu terlambat masuk kerja. Jam kantor dimulai pukul 08.00 WIB, namun banyak yang datang lewat dari jam yang telah ditentukan. Hal ini juga terjadi pada saat jam istirahat yang dimulai pukul 12.00-13.00 WIB, tetapi masih banyak karyawan yang kembali lewat dari pukul 13.00 WIB yaitu jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu pada saat jam pulang kerja, masih terdapat karyawan yang pulang tidak sesuai jam kerja yaitu pukul 17.00 WIB.

Terdapat karyawan yang tidak beres di tempat kerjanya selama jam operasional kerja. Biasanya terjadi pada siang hari dengan alasan baru kembali dari makan siang di luar atau kembali dari beribadah di luar. Hal lainnya, masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga karyawan tersebut jarang memiliki hari kerja yang penuh. Dengan adanya permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Meindo Elang Indah”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti memfokuskan perumusan masalah kedalam beberapa poin sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Meindo Elang Indah?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Meindo Elang Indah?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan PT Meindo Elang Indah yaitu:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT Meindo Elang Indah
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Meindo Elang Indah
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah
6. Pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah
7. Pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Meindo Elang Indah

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berupa data dan gambaran nyata. Serta menambah wawasan, khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain:

a. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Serta dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah informasi dan menambah ilmu pengetahuan serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau saran dalam meningkatkan sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.