

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan di era globalisasi semakin meningkat di berbagai bidang. Salah satunya peningkatan di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang membutuhkan banyak sumber daya manusia dalam menjalankan operasional, perlu dikelola secara profesional sehingga terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Tenaga kerja dalam perusahaan adalah aset utama yang harus dipertahankan agar aktivitas operasional perusahaan tetap berjalan baik dan lancar. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam mempertahankannya adalah dengan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap perasaan senang seorang pegawai dengan pekerjaannya sehingga mereka akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja. Tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan, maka makin tinggi

kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Mardiyono dan Supriyatin, 2014). Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan akan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut (Hasibuan, 2006).

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Lumentut dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja pegawai pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Penelitian lainnya dilakukan oleh Mardiyono dan

Supriyatin (2014) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja . Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tinggi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan lembaga, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik akan mampu untuk bersaing dalam kondisi saat ini yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2006).

Pengaruh disiplin tersebut dibuktikan oleh Mardiono dan Supriyatin (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megaria Sutos di Surabaya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Ditambah penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang.

Peningkatan kepuasan kerja dapat juga dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan efisien, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang. Ditambah oleh Wibowo et.,al. (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan

kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan kebijakan, peraturan, dan lingkungan sehingga karyawan merasa puas (Wibowo et.,al., 2014).

PT. Pacific Prima Utama yang terletak di Kapuk Kamal Raya No. 3, Kapuk Jakarta Utara merupakan perusahaan *manufacturing* yang bergerak dibidang permeubelan sejak tahun 1985. Produk utama yang dihasilkan adalah *sofa* dan *sofa bed*. PT. Pacific Prima Utama memiliki beberapa divisi yang terbagi dari produksi, penjualan, keuangan, pembelian, HRD, operator, perawatan dan pemeliharaan, kebersihan dan keamanan. Dengan total karyawan berjumlah kurang lebih 180 orang, terdiri dari karyawan tetap hingga karyawan harian.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, ditemukan adanya pelanggaran berupa keterlambatan karyawan saat masuk kerja. Berikut data keterlambatan yang terjadi di PT. Pacific Prima Utama:

**Tabel 1.1 : Data keterlambatan karyawan PT. Pacific Prima Utama**

Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Jumlah Pelanggaran	Total Waktu Terlambat
April 2017	41	251 kali	80 Jam 27 menit
Mei 2017	44	326 kali	149 Jam 16 menit
Juni 2017	46	262 kali	152 Jam 8 menit

Sumber: HRD, PT. PACIFIC PRIMA UTAMA, JAKARTA, 2017

Pada Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan dari bulan April – Juni 2017 sangatlah tinggi. Dalam tabel dapat dilihat juga jumlah pelanggaran dan total waktu terlambat setiap bulan sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dengan disiplin kerja di PT. Pacific Prima Utama yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Masalah lain yang ditemukan penulis adalah tentang lingkungan kerja di Perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kantor yang kurang nyaman karena kurangnya penerangan dan kebersihan di ruangan, bau tidak sedap di beberapa tempat dan fasilitas kerja yang sudah tua mengakibatkan kinerja kurang optimal.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Pacific Prima Utama)”**

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja terindikasi bermasalah karena penelitian sebelumnya menunjukkan disiplin kerja yang bermasalah akan menyebabkan masalah dengan kepuasan kerja.

2. Disiplin kerja terindikasi bermasalah karena terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang berulang-ulang khususnya dalam absensi.
3. Motivasi kerja terindikasi bermasalah karena kurangnya keinginan/dorongan dari pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu.
4. Lingkungan kerja terindikasi bermasalah karena penelitian sebelumnya menunjukkan lingkungan kerja yang bermasalah akan mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **1.2.2. Pembatasan Masalah**

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Pacific Prima Utama untuk karyawan tetap berstatus staff.
2. Masalah yang dibahas terbatas hanya pada motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama yang dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pacific Prima Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pacific Prima Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pacific Prima Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh serempak motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pacific Prima Utama.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

##### 1) Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### 2) Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan



Diharapkan dapat menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang sumber daya manusia khususnya masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan. Sehingga hal tersebut berguna untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan juga sebagai bahan referensi dalam menentukan kebijakan atau keputusan.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan dari perkuliahan maupun dari luar perkuliahan dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan dibidang sumber daya manusia, khususnya motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga untuk menyelesaikan tugas akhir Program S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di Universitas Esa Unggul Jakarta Barat.

## 3. Bagi Universitas Esa Unggul

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Esa Unggul pada umumnya, dan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Khususnya.