

BAB 1

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.

Tenaga kerja dalam perusahaan adalah asset 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

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 dari pada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal dalam pelayanan. Ruangan kerja yang sempit, pencahayaan yang kurang, sirkulasi udara yang kurang lancar hal ini tentu saja dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja apabila kondisi ini berlangsung terus menerus selama bekerja semakin lama akan menimbulkan stress kerja. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai. Faktor fisik ini mencakup luas tempat kerja, suhu udara tempat kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat berpengaruh pada tingkah laku manusia.

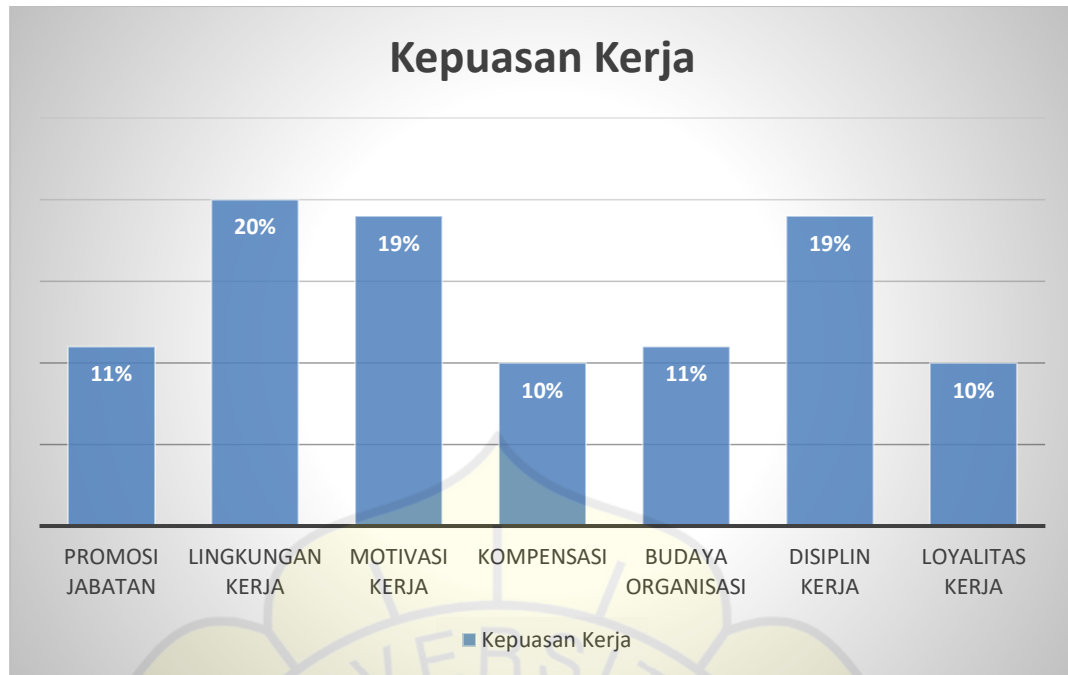
Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pada dasarnya, sasaran organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi yang ada pada pegawai-pegawainya, apapun yang dilakukan pegawai bila termotivasi akan mendorong usahanya lebih giat dan cenderung meningkatkan produktivitas kerja yang ada dalam perusahaan/organisasi.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Pemimpin harus menjadi teladan dan panutan oleh bawahannya, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan atasan akan menciptakan kurangnya rasa kepedulian.

Yayasan Budi Utomo merupakan yayasan yang bergerak di bidang Pendidikan. Yaitu badan penyelenggara Institut Teknologi Budi Utomo dan SMK Malaka. Tepatnya pada tahun 1980an. Berlokasi di Jakarta Timur. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap manager sumber daya manusia Yayasan Budi Utomo menyatakan kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mengembangkan tujuan organisasi. Namun terdapat beberapa masalah terhadap kepuasan kerja karyawan menyebabkan tidak tercapainya target pendapatan perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai masalah yang ada, penulis membuat pra survey kepada 30 karyawan Yayasan Budi Utomo. Berikut disajikan data pra survey tentang variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Yayasan Budi Utomo :

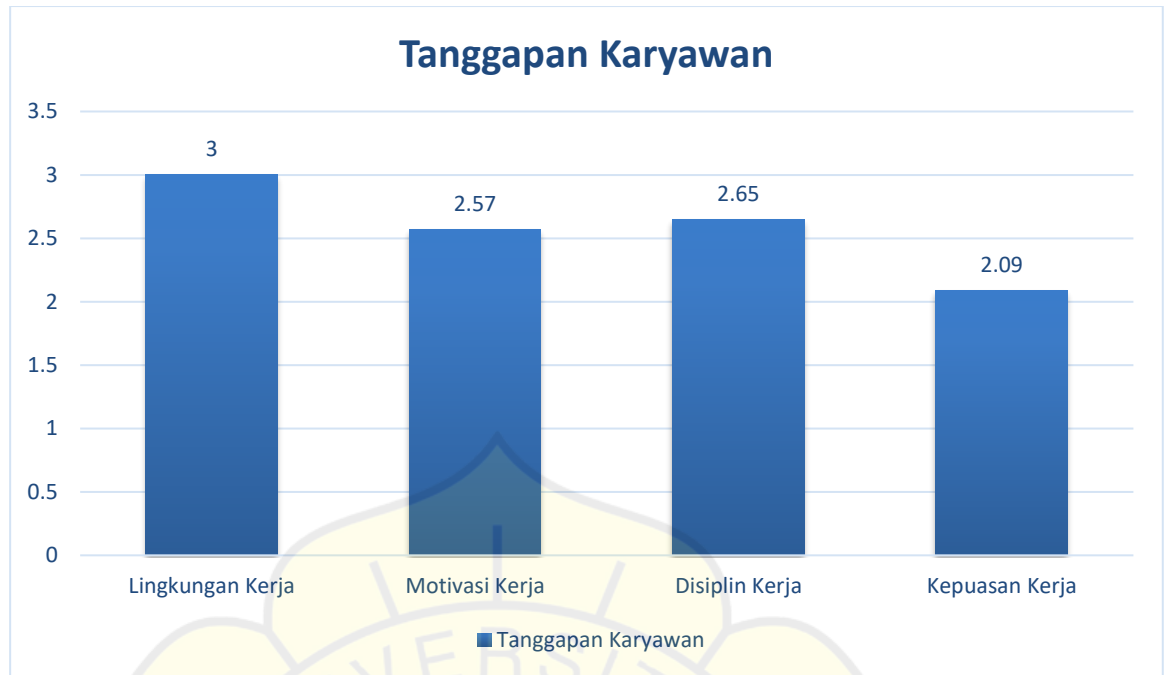


Sumber : diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.2 Hasil Pra Survey Karyawan Yayasan Budi Utomo

Dari hasil prasurvey sebanyak 30 karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variable yang dianggap oleh karyawan mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 20% karyawan, motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 19% karyawan dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 19% karyawan.

Masalah – masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja membuat penulis melakukan survey berikutnya di Yayasan Budi Utomo. Berikut disajikan hasil survey penelitian tentang variable lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.



Sumber : data diolah peneliti 2022

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan grafik 1.3 diperoleh tanggapan karyawan dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.4 yaitu variabel lingkungan kerja 3,00 yang menunjukkan lingkungan kerja di Yayasan Budi Utomo baik, selanjutnya variabel motivasi kerja sebesar 2,57 yang menunjukkan motivasi karyawan Yayasan Budi Utomo tinggi, dan variabel disiplin kerja sebesar 2,65 menunjukkan disiplin kerja di Yayasan Budi Utomo baik. Kemudian tanggapan untuk kepuasan sebesar 2,09 yang artinya karyawan menyetujui kepuasan kerja karyawan di Yayasan Budi Utomo tidak puas.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti mencoba mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Budi Utomo.** Karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadikan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja yang diberikan Yayasan Budi Utomo baik, namun kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Motivasi kerja yang diberikan Yayasan Budi Utomo baik, namun kepuasan kerja karyawan rendah.
3. Disiplin kerja yang diberikan Yayasan Budi Utomo baik, namun kepuasan kerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi yang dijadikan responden adalah karyawan di Yayasan Budi Utomo.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembahasan diatas maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yayasan Budi Utomo.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang masalah diatas, maka kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai arti pentingnya ketepatan dalam lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang karyawan miliki akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Yayasan Budi Utomo

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Yayasan Budi Utomo mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

