

# **BAB I**

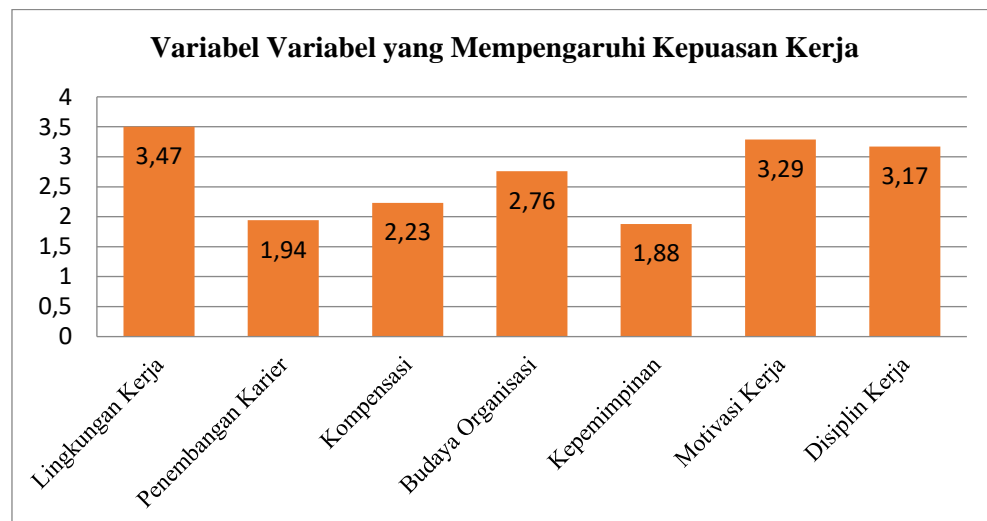
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengarahkan proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia mengelola dan memaksimalkan hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki individu (pekerjaan) dengan organisasi, karyawan, dan masyarakat (tujuan) secara efisien dan efektif dapat digunakan secara bersama. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki standar perilaku yang harus mereka lakukan sehubungan dengan pekerjaan mereka, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan ingin karyawan mereka mematuhi untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kepuasan, kelemahan, termasuk masalah kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan mengenai kondisi kerja, kerjasama antar pekerja, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis. Sedangkan Menurut Robbins (2015:170) pekerjaan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, dan pendapatan yang mereka terima dan jumlah yang mereka terima harus sesuai dengan apa yang seharusnya mereka menerima, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif

Bedasarkan hasil wawancara perlu mengetahui variable variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Dhika Mandiri mempertimbangkan untuk pekerjaannya untuk mendukung temuan dan memerlukan penyaringan awal terhadap 17 karyawan CV. Dhika Mandiri menjelaskan variable yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut adalah variable variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Dhika Mandiri dan dijelaskan pada table 1.1.



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

### **Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

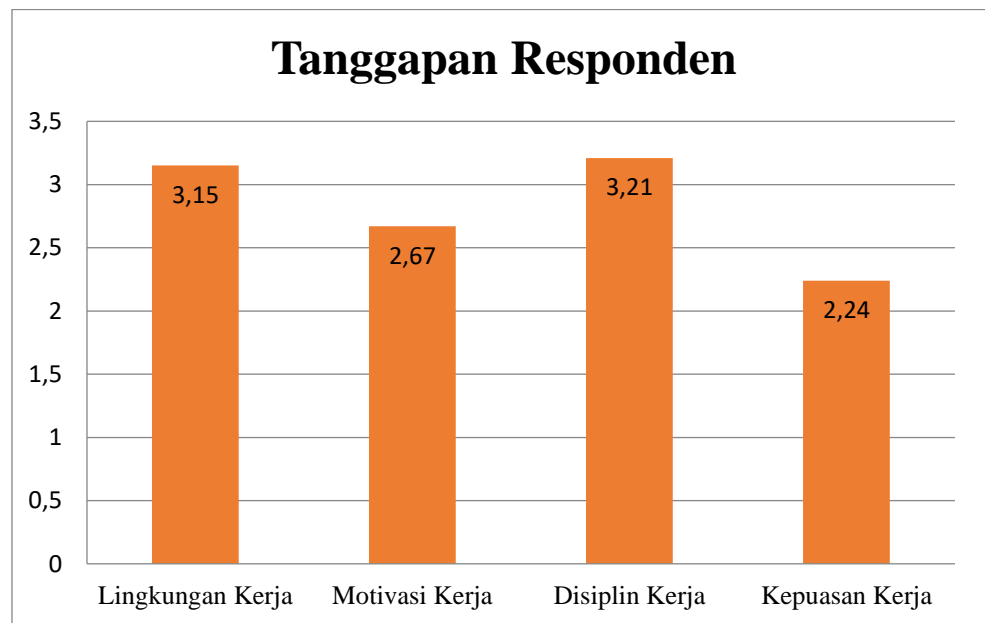
Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisisioner kepada 17 karyawan CV. Dhika Mandiri mengenai variable-variable yang mempengaruhi kepuasan kerja, diketahui bahwa variable lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,47 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang sangat baik, variable pengembangan karier memiliki nilai rata-rata 1,94 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, variable

kompensasi memiliki nilai rata-rata 2,23 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang cukup rendah, variable budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 2,76 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang cukup tinggi, variable kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 1,88 yang artinya variable tersebut memiliki nilai rata-rata yang sangat rendah, variable motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,29 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang sangat baik variable disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 3,17 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang baik

Dengan demikian variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah variable yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dhika Mandiri. Menurut Ardianti (2018:13) lingkungan kerja adalah Mempengaruhi kinerja karyawan karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung kerja yang optimal akan meningkatkan kinerja tetapi bekerja di lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memadai dapat dengan cepat membuat mereka malas dan bosan dengan kinerjanya rendah Sedangkan Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:154) sesuatu kekuatan yang mendorong atau tidak mendorong perilaku seseorang dan pada dasarnya bersifat internal dan eksternal, positif atau negatif motivasi kerja menimbulkan semangat kerja. Dan Menurut Handoko (2014:208) berpendapat bahwa disiplin kerja mengklaim sebagai kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, standar peraturan perusahaan adalah tingkat kedisiplinan perusahaan, apakah pegawai telah menerapkan standar dan prosedur yang

berlaku, dan hasil dari kedisiplinan pegawai dalam bekerja dinilai berdasarkan validitas kriteria.

Berikutnya penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner penelitian pendahuluan kepada 17 karyawan CV. Dhika Mandiri merupakan data observasi pertama dari penyebaran kuesioner pada dimensi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berdampak pada kepuasan kerja CV. Hasil pengolahan data dengan menyebarkan kuesioner Dhika Mandiri diuraikan pada gambar berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2022

**Gambar 1.2 Grafik tanggapan responden Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kepuasan Kerja pada CV.Dhika Mandiri**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,15 yang artinya baik. Untuk interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 2,67 yang artinya tinggi. Sedangkan untuk

nilai interpretasi disiplin rata-rata sebesar 3,21 yang artinya tinggi dan untuk nilai interpretasi kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,24 yang artinya tingkat kepuasan karyawan rendah.

Dari penelitian pendahuluan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Mulyanto dan Nawangsari (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.Dhika Mandiri ”.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja karyawan pada CV. Dhika Mandiri baik namun kepuasan kerja rendah.
2. Motivasi kerja karyawan pada CV. Dhika Mandiri tinggi namun kepuasan kerja rendah.
3. Disiplin karyawan pada CV. Dhika Mandiri tinggi namun kepuasan kerja rendah.

### **1.2.2 Pembatasan**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dhika Mandiri.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Dhika Mandiri?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Dhika Mandiri?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Dhika Mandiri?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Dhika Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari adanya penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.Dhika Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Dhika Mandri
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyuawan CV. Dhika Mandiri
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Dhika Mandiri

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia. Dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Disiplin Kerja adalah merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan, evaluasi, dan masukan kepada manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan, menguntungkan perusahaan, dan meningkatkan reputasinya

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penulis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. DHIKA MANDIRI. Tidak hanya berguna sebagai referensi untuk menemukan masalah baru untuk penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman.