

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang wajib dimiliki. Karena sumber daya manusia ialah aset organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi bisnis ataupun sebuah perusahaan lain. Sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti perubahan di lingkungan sekitar. Manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, mengembangkan, memelihara, serta memakai sumber daya manusia dimana sumber daya manusia harus dikelola dengan baik (Wiraatmaja, 2021:109). Pencapaian tujuan tersebut penting diperhatikan agar sumber daya manusia tersebut mampu bekerja secara baik. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja digunakan sebagai tujuan organisasi. Kepuasan merupakan suatu kunci utama sebagai keberhasilan organisasi agar dapat tumbuh dan berkembang. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas para karyawan (Ayyubi & Sitohang, 2023:1).

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah aset terpenting karena perannya yang sentral. Oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap sumber daya manusia agar semua elemen sistem yang terdapat dalam sebuah perusahaan berjalan dengan baik. Perusahaan diharuskan menganalisis cara memanfaatkan dan

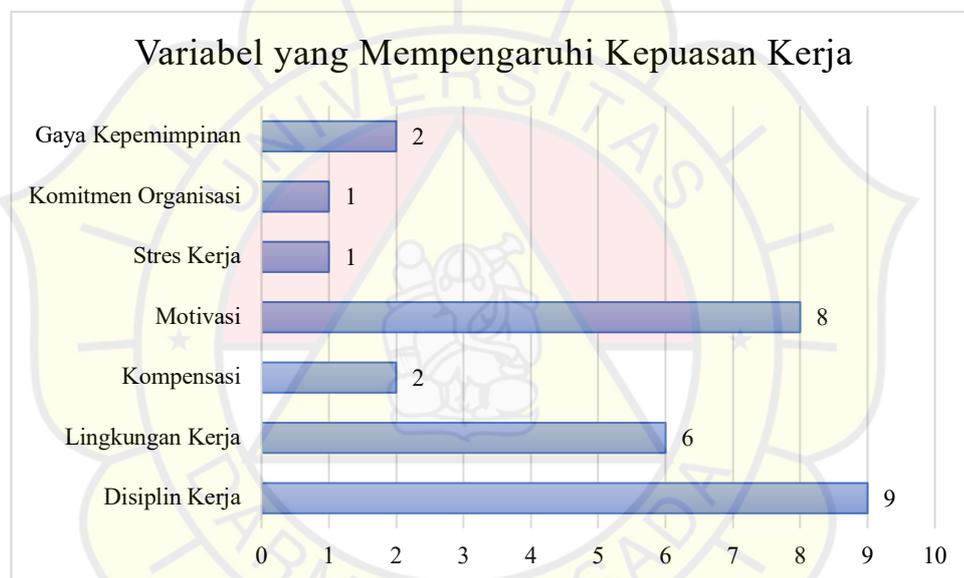
mengoptimalkan kinerja mereka mengingat karyawan merupakan salah satu aset penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:82) kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pimpinan merasa puas maka akan berdampak baik untuk perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja dan pimpinan (Nurpratama & Yudianto, 2022:37).

Kepuasan kerja kini menjadi pusat perhatian para pimpinan organisasi. Mengingat bahwa karyawan merupakan aset terpenting dalam organisasi, maka penting bagi organisasi untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dan bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya jika karyawan tidak puas justru memberikan dampak negatif bagi organisasi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan HRD PT Total Bangun Persada Tbk, ada permasalahan pada kepuasan kerja karyawan PT Total Bangun Persada Tbk yaitu penempatan jabatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian sehingga beban kerja yang diberikan cukup berat, kemudian rekan kerja yang tidak saling membantu satu sama lain dan sikap pimpinan yang acuh tak acuh. Hal

tersebut membuat karyawan merasa tidak puas dan berdampak buruk pada perusahaan.

Kemudian untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan kepuasan kerja di PT Total Bangun Persada Tbk, peneliti melakukan prasurvei kepada 20% dari 145 karyawan di PT Total Bangun Persada Tbk yaitu 29 karyawan. Berikut adalah data prasurvei yang telah penulis lakukan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

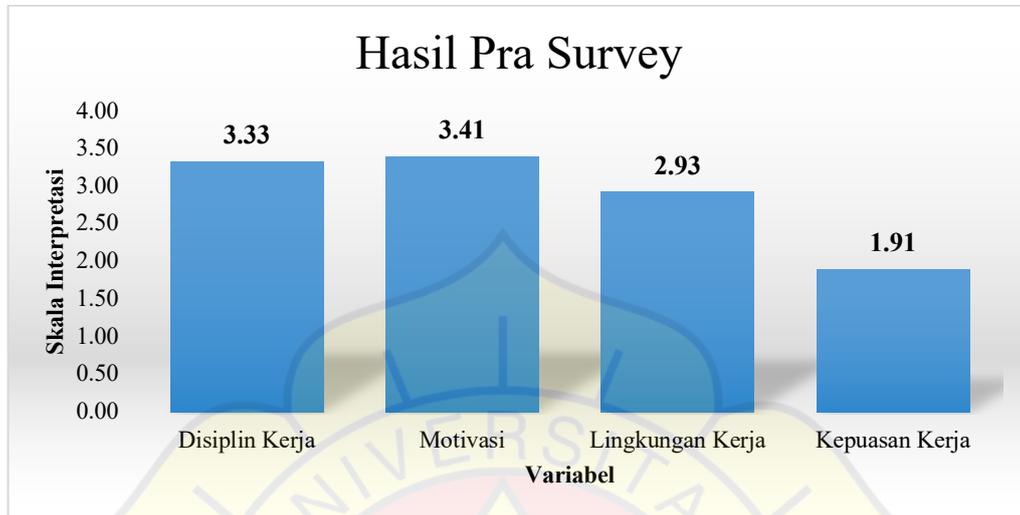


Sumber: PT Total Bangun Persada (2023).

**Gambar 1.1 Hasil Prasurvei Karyawan PT Total Bangun Persada Tbk**

Pada gambar 1.1 diperoleh hasil prasurvei yaitu budaya organisasi mempengaruhi gaya kepemimpinan sebanyak 2 responden, komitmen organisasi 1 responden, stres kerja 1 responden, motivasi 8 responden, kompensasi 2 responden, lingkungan kerja 6 responden dan disiplin kerja 9 responden. Selanjutnya peneliti akan melakukan survei berikutnya untuk masalah yang terjadi pada disiplin kerja,

motivasi dan lingkungan kerja. Berikut adalah hasil survei penelitian mengenai variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.



Sumber: Data diolah peneliti (2023).

### **Gambar 1.2 Hasil Prasurvei Karyawan PT Total Bangun Persada Tbk**

Pada gambar 1.2 hasil prasurvei menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh hasil 3,33 jika dilihat pada tabel interpretasi nilai (dilampirkan pada bab 3 tabel 3.4) artinya disiplin kerja di PT Total Bangun Persada Tbk sangat baik. Kemudian variabel motivasi memperoleh hasil 3,41 yang artinya motivasi di PT Total Bangun Persada Tbk sangat baik. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja memperoleh hasil 2,93 yang berarti lingkungan kerja di PT Total Bangun Persada Tbk baik. Namun kepuasan kerja memperoleh hasil 1,91 yang berarti kepuasan kerja di PT Total Bangun Persada Tbk tidak baik.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga semangat kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja (Fidianti, *et al* 2023:55).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti disiplin kerja. Unaradjan (2018:181) disiplin yaitu usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan disiplin kerja yang ada di PT Total Bangun Persada Tbk yaitu banyak karyawan yang datang terlambat, istirahat tidak sesuai dengan jam yang ditentukan, sering meninggalkan tempat kerja dan banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan Tanpa Keterangan	Persentase
1	Oktober 2022	145	16	11%
2	November 2022	145	22	15%
3	Desember 2022	145	17	12%
4	Januari 2023	145	19	13%
5	Febuari 2023	145	25	17%
6	Maret 2023	145	22	15%
7	April 2023	145	28	19%
8	Mei 2023	145	16	11%
9	Juni 2023	145	18	12%
10	Juli 2023	145	13	9%
11	Agustus 2023	145	21	14%
12	September 2023	145	25	17%

Sumber: PT Total Bangun Persada.

Banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti yang ada pada tabel diatas banyak karyawan yang absen tanpa keterangan, kemudian berdasarkan pengamatan peneliti, masih banyak karyawan yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan aturan perusahaan dan beberapa karyawan tidak efektif seperti bermain *handphone* pada saat bekerja. Bila karyawan merasa kurang puas dalam bekerja maka mereka akan cenderung lebih sering absen.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, disemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi pimpinan akan menentukan baik buruknya suatu pekerjaan yang

dibebankan sesuai dengan tugasnya kepada para karyawan. Kenyataan yang terjadi ada beberapa karyawan yang tidak memanfaatkan waktu luang secara baik dan lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama di lingkungan kantor atau bermain *handphone* pada jam kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gejala tersebut muncul karena kurangnya motivasi kerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019:50). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja. Karena rasa kenyamanan karyawan akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri karyawan tersebut. Untuk itu kondisi kerja dalam organisasi harus diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, agar proses kerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan (Burhanuddin, 2019:194). Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja di PT Total Bangun Persada Tbk berdasarkan pengamatan peneliti adalah banyak dokumen yang tidak tersusun rapi sehingga membuat ruang kerja terlihat berantakan, kurangnya pencahayaan diruang kerja, kemudian hubungan antar karyawan yang kurang baik membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasyim *et al* (2022) memperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah *et al* (2021),

Yuliantini & Santoso (2023), Muttaqijin (2021), Imam (2022), Al Ayyubi & Sitohang (2023), Rahayu & Dahlia (2023), dan Sadikin & Nurhani (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adipura & Puspitasari (2022) dan Qarismail & Prayekti (2020) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2023) memperoleh hasil motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam (2022), Ayyubi & Sitohang (2023), Adipura & Puspitasari (2022), Rahayu & Dahlia (2023) dan Sadikin & Nurhani (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah *et al* (2021) dan Qarismail & Prayekti (2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasyim *et al* (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2023), Muttaqijin (2021), Ayyubi & Sitohang (2023) dan Sadikin & Nurhani (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Total Bangun Persada Tbk”**.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di PT Total Bangun Persada Tbk adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan pada kepuasan kerja karyawan, yaitu penempatan jabatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian sehingga beban kerja yang diberikan cukup berat, kemudian rekan kerja yang tidak saling membantu satu sama lain dan sikap pimpinan yang acuh tak acuh.
2. Masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat, istirahat tidak sesuai dengan jam yang ditentukan, sering meninggalkan tempat kerja dan banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.
3. Karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja, hal tersebut tercermin dari karyawan tidak memanfaatkan waktu luang secara baik dan lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama di lingkungan kantor atau bermain *handphone* pada jam kerja.
4. Adanya permasalahan pada lingkungan kerja di PT Total Bangun Persada Tbk yaitu banyak dokumen yang tidak tersusun rapi sehingga membuat ruang kerja terlihat berantakan, kurangnya pencahayaan diruang kerja, kemudian hubungan antar karyawan yang kurang baik membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa penjelasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, maka dapat dikemukakan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Total Bangun Persada Tbk.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Aspek Teoris (Keilmuan)**

1. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Total Bangun Persada Tbk.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian berikutnya.

##### **1.4.2 Aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.