

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

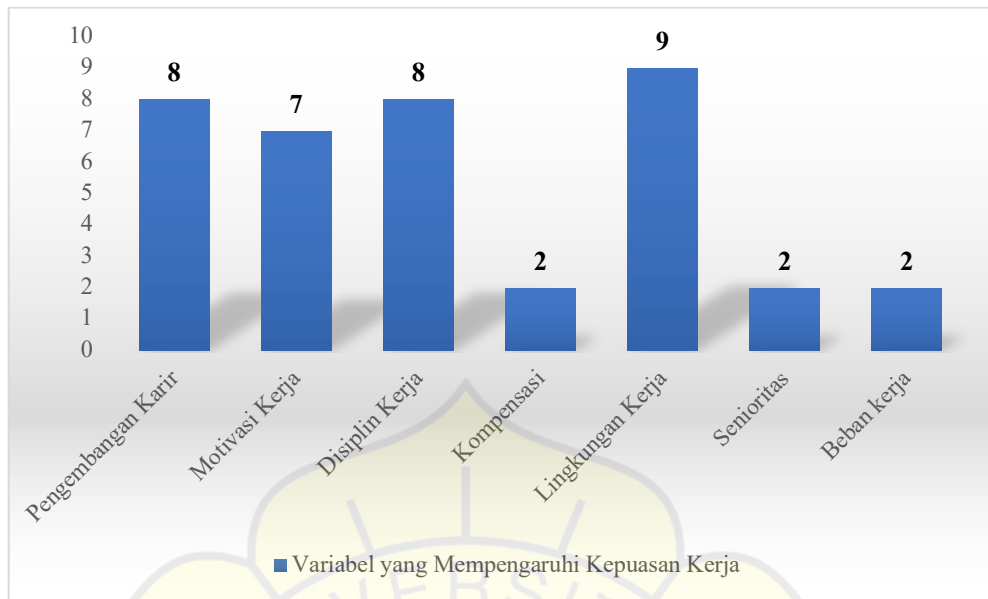
Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi kunci dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan, pengembangan, serta pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien (Wahyudi et al., 2023:102). Dalam sebuah perusahaan, manajemen SDM memainkan peran penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan potensinya, selaras dengan tujuan organisasi, serta memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan bersemangat, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Septiana et al., 2023:448). Manajemen SDM berperan penting dalam menyusun strategi untuk mengelola tenaga kerja, yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, penilaian kinerja, hingga penghargaan dan kompensasi yang adil. SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan dengan menciptakan sinergi antar individu dan tim, meningkatkan semangat kerja, dan meminimalisir konflik.

Salah satu peran penting manajemen SDM adalah menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung pengembangan potensi karyawan, sehingga setiap individu merasa dihargai, diakui, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Diniarsa & Batu, 2023:1441). SDM yang terkelola dengan

baik tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga kesejahteraan karyawan, serta mempertahankan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator utama dalam manajemen SDM yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Simanjuntak & Sitio, 2021:46). Tingkat kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh gaji atau imbalan material, tetapi juga oleh berbagai faktor non-material yang melibatkan hubungan interpersonal, iklim kerja, serta peluang pengembangan diri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Denso Indonesia, ada permasalahan pada kepuasan kerja dari beberapa karyawan yakni rekan kerja yang cukup individualis dan penataan meja kantor yang belum rapih. Selain itu, beberapa karyawan merasa upah yang diberikan oleh PT Denso Indonesia tidak memenuhi ekspektasinya. Hal tersebut membuat karyawan merasa tidak puas dan berdampak buruk pada perusahaan.

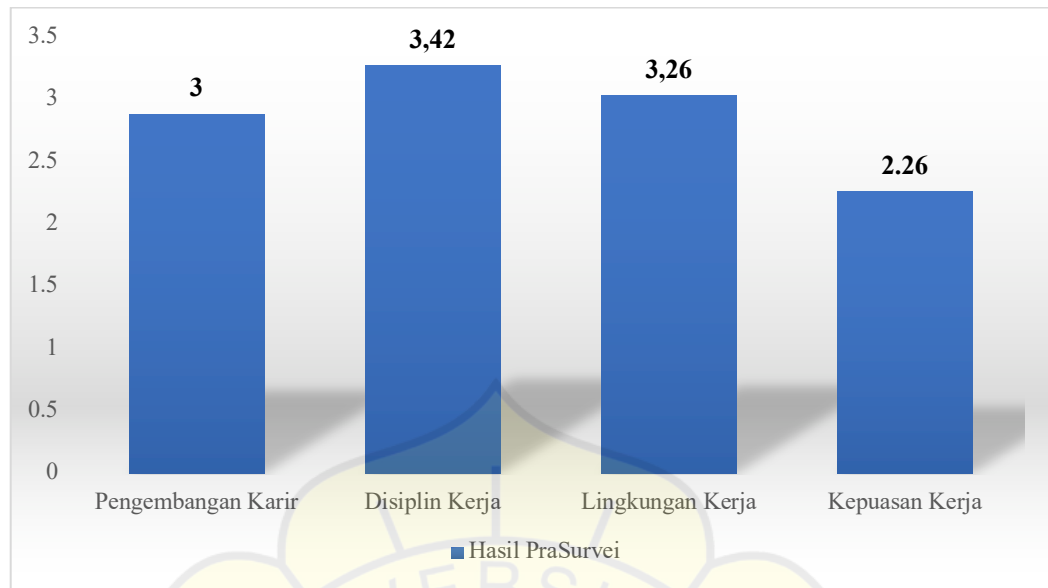
Kemudian untuk mengetahui permasalahan kepuasan kerja lebih lanjut di PT Denso Indonesia, peneliti melakukan prasurvei kepada 20% dari 190 karyawan di PT Denso Indonesia yakni 38 karyawan. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan penulis kepada 38 karyawan PT Denso Indonesia mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hasilnya dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut ini.



Sumber: PT Denso Indonesia, diolah peneliti (2024)

### **Gambar 1.1 Hasil Prasurvei Karyawan PT Denso Indonesia**

Gambar 1.1 menunjukkan hasil perolehan prasurvei dengan jawaban terbanyak yakni lingkungan kerja sebanyak 9 responden, kemudian disiplin kerja sebanyak 8 responden, dan pengembangan karir sebanyak 8 responden. Selanjutnya, peneliti akan melakukan prasurvei berikutnya untuk masalah-masalah yang terjadi pada pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Berikut adalah hasil prasurvei penelitian mengenai variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

### **Gambar 1.2 Hasil Prasurvei Variabel PT Denso Indonesia**

Gambar 1.2 menunjukkan hasil prasurvei pada variabel pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan tabel interpretasi nilai (dilampirkan pada bab 3, tabel 3.4), variabel pengembangan karir memperoleh hasil 3,0 yang berarti pengembangan karir di PT Denso Indonesia cukup baik. Kemudian variabel disiplin kerja memperoleh hasil 3,42 yang berarti disiplin kerja di PT Denso Indonesia baik. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memperoleh hasil 3,26 yang berarti lingkungan kerja di PT Denso Indonesia cukup baik. Sedangkan kepuasan kerja memperoleh hasil 2,26 yang berarti kepuasan kerja di PT Denso Indonesia rendah.

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap stabilitas serta perkembangan perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau tingkat kebahagiaan yang dirasakan

seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Huda, 2023:6). Hal ini mencakup berbagai aspek dalam pekerjaan, seperti kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas di tempat kerja, penghargaan dan pengakuan yang diterima, serta kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang tidak hanya mencerminkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, loyalitas, dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja dengan lebih antusias, memberikan kontribusi maksimal, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga mengurangi risiko turnover atau pergantian karyawan (Arfian & Panjaitan, 2024:641).

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pengembangan karir. Pengembangan karir menjadi salah satu aspek dalam manajemen SDM, terutama karena karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang cenderung lebih termotivasi dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka (Fani & Syarvina, 2023:133). Perusahaan yang menyediakan pelatihan, pembinaan, dan program pengembangan diri bagi karyawannya membantu mereka untuk tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan profesional, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri serta rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, adanya jalur karir yang jelas memberikan panduan bagi karyawan untuk mencapai tujuan profesional mereka dalam perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja, karena karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk maju akan lebih termotivasi dan memiliki harapan jangka panjang di

perusahaan (Muktamar et al., 2024:16). Kesempatan pelatihan, promosi, dan peningkatan keterampilan mendorong mereka untuk terus berkembang, dan hal ini memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa perusahaan mendukung pertumbuhan profesional mereka.

Disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan kepuasan kerja, karena kedisiplinan menciptakan keteraturan dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja merupakan elemen penting yang tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya, tetapi juga berdampak langsung terhadap kinerja tim dan perusahaan secara keseluruhan (Vallennia et al., 2020:40). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menjalankan tugas dengan ketepatan waktu, kualitas yang baik, dan mematuhi prosedur serta peraturan yang ada (Ludin et al., 2023:14). Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, di mana setiap anggota tim dapat bekerja dengan baik sesuai dengan perannya. Ketika setiap individu memiliki disiplin yang kuat, maka keseluruhan operasional perusahaan pun menjadi lebih terstruktur dan terkendali.

Selain pengembangan karir dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan (Nabawi, 2019:171). Lingkungan kerja yang positif ditandai oleh suasana yang kondusif, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta fasilitas dan sarana kerja yang memadai. Ruang kerja yang bersih, aman, dan bebas dari tekanan yang berlebihan akan memberikan dampak positif pada kesehatan mental dan fisik

karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara anggota tim, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efektif (Irfan et al., 2019:20). Dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja, perusahaan dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan penelitian Akhmal et al., (2019), pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2019) juga menyatakan hal yang serupa yakni pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian-penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Aritonang et al., 2019; Rahasi & Ocktaliani, 2019; Jumianto & Pristiyono, 2021; Utama et al., 2021; Handaru & Wolor, 2022; Putri et al., 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2023; Damanik et al., 2024). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prayekti & Sekarini (2021) dan Saefullah (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Pala'langan (2021), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Santoso (2020) juga menyatakan hal yang serupa. Begitu juga dengan penelitian-penelitian terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Jumianto & Pristiyono, 2021; Muttaqijin, 2021; Hasyim et al., 2022; Rahayu & Dahlia, 2023). Namun, beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan

kerja (Rahadi & Ocktaliani, 2019; Sabirin & Ilham, 2020; Qarismail & Prayekti, 2020; Alam & Wanialisa, 2021; Putri & Kustini, 2021).

Berdasarkan penelitian Yuliantini & Santoso (2020), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan hal serupa (Aritonang et al., 2019; Lestari et al., 2020; Taheri et al., 2020; Alam & Wanialisa, 2021; Ayunasrah et al., 2021; Basalamah, 2021; Handoko et al., 2021; Muttaqijin, 2021; Hasyim et al., 2022; Indra & Rialmi, 2022; Saputra, 2022; Adinata & Turangan, 2023, Rulianti & Nurpribadi, 2023). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Prayekti & Sekarini (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dan perbedaan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Denso Indonesia”**.

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

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di uraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di PT Denso Indonesia yakni sebagai berikut.

1. Permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja karyawan yakni upah yang tidak sesuai ekspektasi, sikap rekan kerja yang cenderung individualis, hingga penataan meja kantor yang kurang rapih.
2. Pengembangan karir yang kurang jelas atau tidak terstruktur seperti tidak adanya peningkatan jabatan, pelatihan yang tidak konsisten, dan pengembangan diri yang tidak signifikan.
3. Masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja seperti istirahat tidak sesuai dengan peraturan, meninggalkan tempat kerja tanpa alasan, dan datang terlambat.
4. Lingkungan kerja yang tidak memadai seperti hubungan karyawan dengan karyawan lainnya yang menyebabkan kurang nyaman bekerja, dokumen yang berantakan, dan pengaturan kantor yang tidak rapih dapat membuat karyawan tidak puas dalam bekerja.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih fokus dan terarah. Batasan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dicetuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Apakah pengembangan karir, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Denso Indonesia.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

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

1. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Denso Indonesia yakni pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan referensi serta dapat dijadikan sebagai informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak yang membutuhkan informasi terkait pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.