

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya tidak dapat diraih hanya dengan suatu perencanaan, melainkan membutuhkan komponen-komponen yang dapat mendukung proses tercapainya tujuan yang diinginkan. Salah satu komponen yang terpenting dan tidak dapat dilepaskan dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia ini dapat dikatakan sebagai penggerak utama bagi setiap kegiatan operasional perusahaan yang dapat memberikan waktu, keahlian, keterampilan dan dapat mengikuti perkembangan yang ada sehingga perusahaan mampu dalam bersaing. Untuk mewujudkan suatu keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan secara maksimal maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Sehingga, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tersebut, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal. Dengan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal dan memberikan motivasi sesuai apa yang diinginkan, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan adalah disiplin kerja. (Lumentut dan Dotulong, 2015) dalam (Ilham, 2019) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan maupun ketentuan yang berlaku pada lingkungan organisasi masing-masing. Pada dasarnya dengan disiplin

kerja yang baik maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan mengalami penurunan maka akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Selain untuk membentuk disiplin kerja karyawan yang tinggi, perusahaan menetapkan disiplin kerja guna memaksimalkan jam kerja dan menekan keterlambatan karyawan. Keterlambatan karyawan perlu untuk diminimalisir karena dapat mempengaruhi tingkat keefektivan jam kerja, kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan dan membuat lingkungan kerja menjadi kurang kondusif.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika lingkungan kerja kurang baik maka sumber daya manusia pada perusahaan tersebut akan merasa tidak nyaman dan sulit untuk bekerja secara optimal. Seperti yang dipaparkan oleh Qomariah (2018) yaitu apabila lingkungan kerja nyaman, hubungan antar personal dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Karena, selain disiplin kerja yang baik salah satu faktor penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tentunya menjadi harapan bagi setiap karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan merasa senang, tenang, aman dalam mengerjakan tugasnya, maka, kebersihan, kenyamanan, dan keamanan dapat menunjang kelancaran karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut (Nitisemito, 2012) dalam (Hanafi dan Zulkifli, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung tentunya proses penyelesaian tugas akan cepat terselesaikan dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang mendukung maka karyawan akan merasa tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawannya. Karena, hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat maksimal dan dapat dengan mudah mencapai tujuan. Karena pada dasarnya jika perusahaan tidak memberikan kepuasan kerja pada karyawannya maka akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja karyawan seperti, karyawan akan mudah emosi, merasa tidak nyaman, mudah stress, hingga memberikan ancaman kehancuran atau kemunduruan tersendiri bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya menurut (Sunyoto, 2012) dalam (Krisnaldy dkk, 2019). Sedangkan, menurut Indrasari (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan,, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Sehingga, kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi setiap individu maupun kelompok. Setiap individu maupun kelompok memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda karena setiap individu ataupun kelompok memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya. Sebab karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan memiliki kualitas kinerja yang baik. Bahkan dengan adanya kepuasan kerja, tidak sedikit karyawan yang akan mengorbankan waktu dan mengesampingkan urusan pribadinya demi menyelesaikan urusan perusahaan sebab karyawan merasa keinginannya dipenuhi oleh perusahaan dan hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya yang merupakan perusahaan pelopor dalam peralatan kelautan dan layanan life safety maritime di Indonesia yang terletak di Jl. Perak Timur, Surabaya. Tidak hanya itu, PT. Surya Segara ini juga berhasil dalam melakukan pengembangan bisnis yaitu pada bisnis layanan servis dan pemeliharaan peralatan keamanan maritime yang digunakan di laut seperti liferaft, lifeboat dan masih banyak lainnya. PT. Surya Segara ini juga menjadi satu-satunya perusahaan di Indonesia yang telah dibakukan secara internasional mengenai peraturan kelautan standar IMO dan SOLAS internasional. Perusahaan ini mempunyai karyawan dengan jumlah 94 karyawan yang memiliki pekerjaan pada bagian masing-masing.

Sebagai perusahaan yang ingin mewujudkan tujuannya dengan optimal, maka PT. Surya Segara Safety Marine membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Dengan tingkat kepuasan kerja yang baik, diharapkan dapat menekan keterlambatan

karyawan, kurang kondusifnya lingkungan kerja, serta kebiasaan-kebiasaan buruk lainnya yang dapat mengganggu kelancaran aktivitas bekerja. Permasalahan tersebut sering terjadi pada sebuah perusahaan salah satunya pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya dan perlu adanya solusi untuk memecahkan masalah tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, berikut merupakan pokok-pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Segara Safety Marine

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan analisa sekaligus bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pengembangan dan pengaplikasian ilmu pembelajaran khususnya pada bidang sumber daya manusia.

1.4.3 Manfaat Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan maupun bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji mengenai hal yang relevan dengan penelitian

ini. Selain itu, dapat memberikan ilmu pengetahuan atau wawasan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam penyelesaian tugas.

(Halaman Ini Sengaja Dikosongkan)