

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di era sekarang sangat pesat yang mengakibatkan persaingan antar perusahaan untuk mencapai tujuan masing-masing. Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia sangat berperan penting, secara historis menunjukkan bahwa tidak ada suatu negara di dunia ini yang maju tanpa adanya kualitas sumber daya manusia. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018), Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sumber daya manusia mempunyai elemen penting di perusahaan yang di tuntut untuk terus-menerus mampu untuk mengembangkan diri secara proaktif dan memiliki pola pikir terhadap pandangan perusahaan kedepannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya (Umar, 2010 : 20). Semua potensi berpengaruh terhadap upaya perusahaan, semaju apapun teknologi dan perkembangan informasi jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan menapai tujuannya. Sehingga karyawan di perusahaan perlu dikelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan

antara pertumbuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perusahaan dapat memberi dukungan baik terhadap karyawan melalui lingkungan kerja dan peraturan-peraturan untuk mencapai kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam satu perusahaan, namun lingkungan kerja pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Dalam keadaan dan kondisi seperti ini lingkungan berpengaruh sangat besar. Menurut Irham (2018:188), Lingkungan kerja adalah segala yang berada di dalam dan di luar organisasi yang ikut memberi pengaruh pada berjalanya organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperetur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat di katakan komponen yang sangat penting bagi karyawan yang melakukan pekerjaan. Selain itu, Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan dapat meningkatkan kualitas yang terus mendorong menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya Lingkungan kerja yang bersih dan mendukung pekerja untuk bekerja menjadi aman dan nyaman yang menjadikan karyawan lebih giat dan bekerja sesuai dengan jobnya dapat menimbulkan kepuasan

karyawan seperti akan terjadinya promosi kerja, upah yang sesuai, rekan kerja yang baik dan lain sebagainya.

Tidak hanya Lingkungan kerja, selain itu yang menjadi faktor pendukung kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja dan di lakukan dengan baik dapat menaikkan jabatan di suatu perusahaan serta upah yang di dapatkan pun sebanding, kepuasan kerja menjadi meningkat. Dengan kata lain, dengan adanya disiplin kerja yang di lakukan karyawan di suatu perusahaan dapat di pandang oleh manager untuk menaikkan jabatan karyawan dan juga pantas untuk mendapatkan itu semua, kepuasan kerja pun perlahan-lahan muncul sendiri. Disiplin kerja sendiri memiliki arti yaitu suatu tata tertib atau peraturan yang di buat oleh manajemen suatu perusahaan, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergantung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertipan (Panji Afandi 2016)

Kepuasan kerja karyawan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Karyawan yang bekerja dengan baik, pasti memiliki tingkat

kepuasan yang tinggi. (Robbins and Judge 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sifat positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan adanya permasalahan yang ada usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan meliputi Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka, sehingga perusahaan dapat menjalankan usahanya sesuai dengan yang di harapkan. Dari uraian tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara?
3. Apakah Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, apapun tujuan dalam penelitian ini yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Secara teori

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan sebagai bahan kajian untuk ilmu manajemen khususnya Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4.2 Secara praktis

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam Lingkungan kerja dan Disiplin kerja sehingga kepuasan kerja karyawan mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai salah satu bentuk kepedulian dan ikut sertaan Universitas terhadap dunia kerja dalam kendala serta masalah yang sedang terjadi saat ini.
3. Bagi peneliti sendiri
Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan dalam bidang usaha, serta dapat belajar mengatasi

permasalahan sebagai bekal untuk menghadapi masalah dilapangan atau diluar setelah lulus nantinya.