

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi terus bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Seperti salah satu ciri utama kehidupan masa sekarang dan masa yang akan datang dengan terjadinya perubahan yang sangat cepat di dalam lingkungan kegiatan manusia. Hal ini tidak luput dari bidang bisnis. Ini berarti perusahaan harus melakukan perubahan jika ingin memenangkan persaingan atau mampu bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lainnya. Dalam memenangkan sebuah persaingan diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu hal yang harus ditingkatkan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Karyawan akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Sistem *reward* adalah alat penting yang dapat digunakan manajemen untuk membarikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, sistem *reward* digunakan

untuk menarik semangat bekerja dan memotivasi bekerja lebih baik lagi bagi seluruh anggota organisasi dalam (Pratheepkanth (2011). Tujuan dari sistem *reward* yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi. Sistem ini sangat dibutuhkan perusahaan yang dituntut untuk mempekerjakan karyawan yang *knowledge workers*. Penghargaan ini digunakan untuk mewujudkan tujuan sistem (perusahaan dan elemennya). *Reward* diyakini sebagai salah satu faktor penentu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Yudhaningsih, Ketut Sintaasih, & Gede Riana, 2017). Menurut Wibowo (2011), *reward* adalah tingkat penampilan yang diwujudkan melalui usaha tertentu, diyakini bahwa individu akan termotivasi oleh harapan yang akan dapat, sehingga beberapa orang melakukan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan merasa nyaman, optimal dalam bekerja serta merasa puas bisa mengerjakan tugas dengan lingkungan yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Dalam penelitian (Parlinda dan Wahyuddin, 2010), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik yang meliputi

atau mengelilingi kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja fisik terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, tata warna dan sebagainya. Hal ini sangat berpengaruh pada karyawan sehingga membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karena merupakan hal utama yang harus diperhatikan perusahaan. Bila semua faktor tersebut dapat teratasi dan dirasakan cukup baik serta kondusif, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan dapat tercapai maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Begitu pula dengan disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Disiplin karyawan merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan ketentuan tersebut (Siagian, 2012:305). Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan

bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan ini menjadi perhatian bagi setiap manusia. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menghargai pekerjaannya sebagai suatu yang harus diselesaikan dengan baik. Karyawan yang disiplin akan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu pula. Inilah yang menyebabkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai kepuasan kerja sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya, datang terlambat ke kantor dan sering tidak masuk tanda alasan yang jelas. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yakni tidak tercapainya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Mila Badriyah, 2015:227). Adapun faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terdiri dari isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen,

kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan (Rivai, 2016). Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Oleh karena itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja (Wibowo, 2016). Kepuasan kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja denganseluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. sebaiknya, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membantu untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan hasil yang optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja dengan sepenuh hati sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau untuk bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

PT. Surya Plastindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri memproduksi karung plastik. Melalui produk yang dihasilkan perusahaan, PT. Surya Plastindo memberikan pelayanan *Job Order* sesuai dengan kebutuhan para konsumen, khususnya pada kualitas produk dan desain produk tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja para karyawan PT. Surya Plastindo sangat penting agar dapat

meningkatkan kualitas hasil produksi dan memperluas banyak wilayah yang akan menjadi tempat pendistribusian suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Sistem *reward* ini lah yang diyakini sebagai salah satu faktor penentu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh keadaan karyawan itu sendiri dan perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja dan mendapat fasilitas lingkungan kerja secara fisik yang baik maka karyawan tersebut dapat mencapai kepuasan kerja karena mereka merasa berharga dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Reward, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Plastindo di Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo ?
- d. Apakah Sistem *reward*, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan sistem *reward*, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Plastindo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan perkembangan dalam menciptakan sistem *reward*, lingkungan dan disiplin kerja yang baik bagi karyawan, sehingga dapat tercapainya kepuasan kerja para karyawan yang akan menghasilkan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai wawasan, informasi, serta menambah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa mengenai dunia pekerjaan. Selain itu hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Masyarakat

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh sistem *reward*, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.