

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda dari tahun ke tahunnya. Tingkat kompetisi yang tinggi ini tentunya memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Lingkungan persaingan yang tinggi memaksa perusahaan untuk memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam pemanfaatannya. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia adalah yang akan mempertaruhkan citra perusahaan di mata masyarakat. Kemudian sumber daya manusia adalah yang menjadikan perusahaan untuk mampu bersaing dalam meraih pangsa pasar yang telah dibidik.

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

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.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Saat ini, perusahaan-perusahaan mulai melihat pentingnya melakukan usaha nyata secara produktif, efisien dan efektif dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan harus memikirkan cara-cara terbaik dalam menghasilkan kebijakan dan layanan yang memuaskan bagi karyawannya. Mengacu pada hasil pengamatan awal penelitian pada CV Kostrad Jaya Teknik sebagai fokus dalam penelitian ini, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, diantaranya adalah penghargaan, budaya kerja karyawan, kesempatan promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan dukungan maupun penghargaan kepada bawahan yang telah bekerja dengan baik. Karena penghargaan sekecil apapun yang diberikan, akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan akan cenderung menurun ketika pemimpin tidak pernah memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan dan selalu bersikap menyalahkan karyawan. Sehingga pada akhirnya karyawan akan bersikap negatif dan pasif terhadap pekerjaannya.

Namun dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan seringkali tidak tepat sasaran. Dalam perusahaan seringkali terjadi kesalah pahaman terhadap penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Sebab tidak semua karyawan yang bisa mendapatkan penghargaan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan adalah yang beprestasi pada bidangnya. Tentunya perusahaan harus mampu memberikan penghargaan tepat dengan sasaran. Dan harus menggunakan metode yang sesuai dengan tempatnya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya kerja karyawan. Budaya kerja karyawan yang baik tercermin dari perilaku karyawan yang bekerja secara penuh inisiatif, jujur, konsisten dan teliti. Perilaku tersebut akan berkembang menjadi positif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya merupakan suatu kondisi dimana terjadinya kontinuitas perilaku dari sekelompok orang. Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa sangat diutamakan untuk memiliki budaya kerja yang baik, agar suasananya yang tercipta terjadi secara kooperatif dan membangun. Namun dalam membangun budaya positif tidaklah mudah, perlu adanya kebiasaan baik antar sesama karyawan.

Selanjutnya, hal yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu hal yang terbilang cukup penting dalam satu perusahaan. Setiap karyawan memang sudah memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing. Namun, tidak ada salahnya jika perusahaan berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawannya, akan terlihat hasilnya pada kepuasan kerja pada karyawannya.

Pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan harapan perusahaan tentunya. Dengan adanya pelatihan pada karyawan ini, diharapkan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada

CV. Kostrad Jaya Teknik, jarang sekali pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Perusahaan hanya mengandalkan keahlian yang sudah dimiliki karyawan. Dengan begitu, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya hanya sebatas kemampuan yang dimilikinya, sementara itu dinamika pasar terus bergerak dan persaingan semakin ketat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 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 tanpa alasan yang jelas. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yakni tidak tercapainya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, masalah disiplin kerja yang ada pada karyawan CV Kostrad Jaya Teknik adalah ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya ketika bekerja. Pekerjaan yang dilaksanakan pada karyawan sangat bersifat detail, teliti dan kehati hatian sangat diutamakan. Karyawan terkadang melakukan kesalahan pada proses

pembuatan bubut dan korter sehingga pada saat uji coba tidak terjadi adanya reaksi yang positif terhadap mesin. Masalah yang timbul pada disiplin kerja karyawan lainnya adalah pada saat cuti. Biasanya karyawan yang mengajukan cuti, ketika waktu cuti sudah selesai, mereka tidak masuk kerja. Misalnya, karyawan mengajukan cuti selama tiga hari. Seharusnya setelah menjalani tiga hari cuti, karyawan tersebut masuk kerja, namun kenyataannya karyawan tidak masuk kerja di hari tersebut. Karyawan baru akan masuk kerja pada dua atau tiga hari setelah masa cutinya habis. Selain itu, karyawan juga sering datang terlambat. Keterlambatan karyawan untuk tiba di kantor, jelas dapat menghambat laju perusahaan. Seharusnya ketika pagi hari sudah dapat menghasilkan pesanan atau melayani pembelian, maka itu akan tertunda hingga karyawan tiba di kantor.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala aktifitas kantor yang mempengaruhi jalannya fluktuatif roda kantor mulai dari permasalahan pada sumber daya manusia sampai dinamika yang terjadi didalamnya.

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 pekerjaannya 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.

CV Kostrad Jaya Teknik merupakan suatu perusahaan jasa yang kegiatannya menjual dan memberi jasa kepada pihak lain atau masyarakat. CV Kostrad Jaya Teknik bergerak pada jasa bengkel bubut dan korter yang membuat dan menjual *sparepart* motor, mobil dan alat elektronik. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa, karyawan CV Kostrad Jaya Teknik berperan dan berhubungan langsung dengan kegiatan pelayanan yang melibatkan para pelanggannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja para karyawan CV Kostrad Jaya Teknik sangat penting agar pelayanan yang diberikan oleh karyawan dapat diberikan semaksimal mungkin. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh keadaan karyawan itu sendiridan perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja dan mendapatkan fasilitas lingkungan kerja 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 permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kostrad Jaya Teknik Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan dari pimpinan
2. Budaya kerja karyawan yang kurang baik
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, penelitian ini dibatasi pada masalah “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik”. Pada variabel lingkungan kerja, peneliti membatasi penelitian pada lingkungan kerja fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan keilmuan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak yaitu :

a. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Universitas Negeri Jakarta

Dapat menjadi masukan bagi para mahasiswa yang menekuni ilmu pendidikan, serta memperkaya perbendaharaan perpustakaan baik di Fakultas Ekonomi maupun di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

c. Perusahaan

Memberi masukan bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja serta menambah tingkat kepuasan kerja mereka.

d. Mahasiswa

Sebagai informasi pengetahuan bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja nyata dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

e. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah informasi dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga masyarakat dapat turut menerapkannya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.