

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era modern seperti saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada persaingan yang ketat, dan dengan berkembangnya teknologi dan informasi menuntut sebuah perusahaan untuk terus mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Hal ini yang menjadi suatu tantangan yang perlu diantisipasi oleh perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan.

Dalam menjalankan perusahaan, peran karyawan sangatlah penting karena karena karyawan merupakan motor utama dan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, hal ini tentunya menuntut perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat optimal yang tentunya berdampak baik kepada perusahaan. Dan dengan tingginya kepuasan kerja karyawan hal ini dapat meningkatkan keuntungan perusahaan karena karyawan dapat bekerja. Ketidakpuasan kerja terjadi juga di PT Pelabuhan Tanjung Priok, perusahaan yang bergerak dalam bidang kepelabuhanan ini juga memiliki masalah dibidang kepuasan kerja karyawan hal ini tercermin dengan adanya demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan, bahkan di tahun 2017 terjadi demonstrasi 2 kali, hal ini tentunya sesuai menggambarkan bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok terbilang tinggi, hal ini diperkuat oleh

jurnal yang ditulis oleh Ruvendi (2014), indikator kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu: Jumlah kehadiran atau kemangkiran karyawan, Perasaan tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan, Perasaan atau tidak adil dalam menerima imbalan, Merasa tidak suka dengan jabatan yang dipegang, Sikap menolak pekerjaan, Tingkat motivasi yang tercermin dalam perilaku pekerjaan, Reaksi negatif terhadap kebijakan organisasi, Unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya

Menurut Umar (2012), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya perasaan mereka. Dari teori Umar dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan hanya dapat dinilai oleh perasaan karyawan itu sendiri, apakah pekerjaan yang ia dapat menyenangkan atau tidak. Sedangkan kepuasan kerja menurut Salunke (2016) Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka dan didasarkan pada banyak faktor, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik bagi individu. Dari teori Salunke dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal mengenai pekerjaannya.

Menurut data yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dan menyebar kuesioner kepada karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok diketahui bahwa penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan yaitu: Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan, peralatan yang kurang menunjang, dan kesempatan untuk promosi. Banyak karyawan yang mengalami penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang

dimilikinya, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, karyawan tersebut mengatakan bahwa dia merupakan sarjana dari jurusan teknik mesin di universitas swasta di Jakarta namun karyawan tersebut ditempatkan kerja dibagian *pass parkir*. Hal ini menyebabkan karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya dan merasa kecewa dengan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan.

**Tabel I.1**  
**Hasil Kuesioner Pra riset**

Materi Kuesioner	Jumlah Karyawan	Persentase
Karyawan Yang merasa puas dengan Pekerjaannya	9	30%
Karyawan yang merasa tidak puas dengan Pekerjaannya	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Dari hasil pembagian kuesioner pra riset pertama tentang kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok menunjukkan hasil 70% karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok tidak merasakan kepuasan kerja dan hanya 30% yang merasakan kepuasan kerja dari hal ini dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat ketidakpuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok.

Kasus ketidakpuasan kerja selanjutnya adalah peralatan kerja yang kurang menunjang seperti *Craine* yang sering rusak sehingga proses bongkar muat *Container* tidak bisa berjalan dengan efektif, hal ini juga sempat heboh di media masa dimana terjadi penumpukan *Container* di pelabuhan Tanjung Priok sehingga menyebabkan kerugian terhadap

perusahaan dan tentunya negara. Dan kasus ketidakpuasan yang terakhir adalah kesempatan untuk promosi, hal ini juga dikeluhkan oleh karyawan karena mereka merasa sulit untuk naik jabatan yang lebih tinggi padahal mereka sudah mengabdikan selama bertahun – tahun dalam hal ini mereka merasa perusahaan tidak adil terhadap mereka.

Selanjutnya peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra riset yang kedua, adapun kuesioner pra riset ini disebar ke 30 orang karyawan bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok. Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa faktor yang diduga sebagai penyebab dan memiliki hubungan dengan rendahnya Kepuasan Kerja karyawan yang terjadi pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok.

**Tabel I.2**  
**Hasil Kuesioner Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja**

<b>No</b>	<b>Faktor yang mempengaruhi</b>	<b>Total responden yang memilih</b>	<b>Persentase</b>
1	Lingkungan Kerja Fisik	15	50%
2	Disiplin kerja	9	30%
3	Kompensasi	3	10%
4	Motivasi	3	10%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan dari Tabel I.2 menunjukkan beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok. Dapat dilihat terdapat dua faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok. Faktor yang

pertama Lingkungan kerja dengan presentase sebesar 50% atau sebanyak 15 orang dari 30 karyawan yang mengisi kuesioner. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok yaitu Disiplin kerja dengan presentase sebesar 30% atau sebanyak 9 orang karyawan dari 30 orang karyawan yang mengisi kuisisioner.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok yaitu Lingkungan kerja Fisik. Adapun lingkungan kerja Fisik yang ada di PT Pelabuhan Tanjung Priok belum memadai hal ini didasarkan oleh data yang dihimpun oleh peneliti dengan cara melakukan wawancara dengan karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok, selain melakukan wawancara dengan karyawan, peneliti juga melakukan wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pelabuhan Tanjung Priok dan juga dengan Beberapa Asisten Manajer. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa permasalahan lingkungan kerja di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Berikut ini beberapa permasalahan yang telah peniliti himpun.

Permasalahan lingkungan kerja fisik di PT Pelabuhan Tanjung priok antara lain : 1) Keamanan lingkungan kerja yang kurang terjaga. 2) Polusi udara yang sangat mengganggu kesehatan karyawan. 3) Kebisingan lingkungan kerja yang sangat mengganggu kenyamanan dalam bekerja. 4) Dekorasi ruang kerja yang menghambat aktivitas kerja karyawan 5) Kecelakaan kerja.

Dari faktor keamanan lingkungan kerja di PT Pelabuhan Tanjung Priok diketahui sering terjadinya kehilangan kendaraan bermotor karyawan yang di parkir di lingkungan Perusahaan, dari faktor polusi udara diketahui banyak karyawan yang terkena penyakit sesak nafas akibat polusi udara yang buruk, dari faktor kebisingan diketahui karyawan suka merasakan sakit ditelinganya, dari faktor *layout* ruang kerja diketahui bahwa ruang kerja karyawan sempit sehingga sulit untuk beraktifitas, dan dari faktor kecelakaan kerja diketahui banyak karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja.

Selain dari hasil wawancara, peneliti juga menyebarkan kuesioner tentang lingkungan kerja fisik kepada 30 karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok dan menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel I.3**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner Lingkungan kerja**

<b>Materi Kuesioner</b>	<b>Jumlah Responden yang menjawab</b>	<b>Persentase</b>
Lingkungan Kerja fisik PT Pelabuhan Tanjung Priok Sudah Baik	9	30%
Lingkungan Kerja fisik PT Pelabuhan Tanjung Priok Belum Baik	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Dari data I.3 data dilihat bahwa karyawan PT pelabuhan tanjung priok menyatakan belum baiknya lingkungan kerja fisik PT. Pelabuhan Tanjung Priok.

Hal ini diperkuat pernyataan yang dibuat oleh Sunuharyo (2016) yang menyatakan “Semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan”. Dari teori tersebut dapat disintesis bahwa lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, bila lingkungan kerja fisik kurang mendukung maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Senada dengan Sunuharyo, Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap karyawan, bila lingkungan kerja fisik buruk maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan akan mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Selain teori menurut ahli diatas, Hendri (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari teori Hendri dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran sangat penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Disiplin kerja, Berdasarkan data yang didapat peneliti yang diberikan perusahaan, baik data absensi dan data hasil wawancara dengan karyawan dan Manajer SDM dan Umum, peneliti dapat mengetahui bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok.

**Tabel I.4**  
**Alasan Ketidakhadiran Karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok**

Bulan	Alasan			Jumlah	Persentasi
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Januari	6	16	6	28	7%
Februari	6	8	7	21	5.25%
Maret	19	7	5	31	7.75%
April	7	8	7	22	5.50%
Mei	6	12	10	28	7%
Juni	16	22	25	63	15.75%
Juli	5	8	13	26	6.50%
Agustus	7	3	5	15	3.75%
September	4	6	4	14	3.50%
Oktober	5	10	3	18	4.50%
November	4	3	4	11	2.75%
Desember	15	30	15	60	15%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>133</b>	<b>104</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Bisa dilihat dari tabel I.4 bahwa ketidakhadiran karyawan cukup banyak disetiap bulannya terutama dibulan Juni yang dikarenakan adanya bulan suci Ramadhan dan hari raya Idul Fitri. Dibulan ini karyawan banyak melakukan ketidakhadiran baik dengan alasan sakit, izin bahkan tanpa keterangan, alasan lain pun dikarenakan belum kembali dari kampung halaman semenjak mudik.

Dan juga pada bulan Desember karyawan banyak melakukan ketidakhadiran ditempat kerja baik dengan alasan sakit, izin bahkan tanpa keterangan. Dan yang kita ketahui pada akhir bulan desember adanya

malam pergantian tahun dan adanya cuti bersama hal ini dapat memicu ketidakhadiran di tempat kerja. Dengan tingkat absensi karyawan yang tinggi seperti ini dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan rendah hal ini sesuai menurut Brahmasari dan Suprayetno (2013) dalam jurnalnya mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan absensi yang memiliki arti bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya rendah cenderung memiliki absensi yang tinggi. Mudiarta (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Dari teori yang dikemukakan oleh Mudiarta kita dapat mengambil mengetahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT Pelabuhan Tanjung priok rendah dimana terjadi lebih dari 3% karyawan tidak hadir setiap bulannya.

Hal ini dibuktikan dengan hasil absensi karyawan selama tahun 2017 yang tertera di Tabel I.4 bahwa tingkat disiplin karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok rendah, ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja, terutama karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Dan diperparah dengan meningkatnya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dalam tiga bulan, dari sini dapat kita lihat bahwa banyak karyawan PT Pelabuhan Tanjung priok yang tidak disiplin. Selain data diatas peneliti juga memiliki data mengenai disiplin kerja karayawan PT Pelabuhan Tanjung Priok. dan selain dari data absensi peneliti juga

mendapatkan data dari daftar keterlambatan karyawan dalam tahun 2017, data keterlambatan karyawan terdapat di Tabel 1.5.

**Tabel I.5**  
**Jumlah Karyawan yang Terlambat**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Keterlambatan (orang)</b>	<b>Persentase</b>
Januari	20	5%
Februari	19	4.75%
Maret	27	6.75%
April	16	4%
Mei	40	10%
Juni	70	17.50%
Juli	50	12.50%
Agustus	20	5%
September	12	3%
Oktober	7	1.75%
November	13	3.25%
Desember	17	4.25%
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2018)

Dari Tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan PT Pelabuhan Tanjung priok banyak yang melakukan keterlambatan saat masuk kerja, hal ini juga mencemirkan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok, apalagi terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat dalam tiga bulan terakhir, hal ini juga dikeluhkan oleh Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum PT Pelabuhan Tanjung Priok, beliau mengatakan sering memanggil dan memberi teguran karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok perihal keterlambatan mereka dalam masuk kerja. Jam masuk karyawan pada hari biasa jam 8 pagi dan menurut manajer SDM

& umum rata-rata karyawan terlambat selama 20 menit dan saat bulan puasa jadwal masuk karyawan pada jam 8.30 dan banyak karyawan masuk jam 9 jadi rata-rata karyawan terlambat 30 menit. Selain itu menurut hasil wawancara peneliti dengan Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum diketahui bahwa banyak karyawan yang sering terlambat kembali ke kantor setelah istirahat makan siang. Hal ini diperkuat oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Arianto (2013). Yang menyatakan bahwa tingkat absensi yang tinggi dapat dikatakan tingkat disiplin kerja karyawan rendah atau tidak baik. Dari teori yang dikemukakan oleh Arianto dapat disimpulkan bahwa absensi karyawan tidak dapat dipisahkan dari disiplin kerja karena tingkat disiplin kerja karyawan dapat diukur dari tingkat absensi kerja.

Hal ini juga diperkuat oleh Mudiarta (2001: 93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Dari teori Mudiarta dapat kita gunakan untuk tingkat keterlambatan kerja karyawan karena bagian dari absensi kerja karyawan. Dan dari data yang peneliti kemukakan dapat disintesis bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok rendah karena disetiap bulannya lebih dari 3% karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok mengalami keterlambatan kerja.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada

mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM & Umum PT Pelabuhan Tanjung Priok dapat diketahui bahwa banyak karyawan yang masih belum memiliki sikap dan tanggung jawab yang baik mengenai kedisiplinan dalam bekerja sehingga sering terjadi pelanggaran disiplin di tempat kerja.

Dari dua permasalahan disiplin kerja karyawan PT. Pelabuhan Tanjung Priok diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah dan mencerminkan perilaku yang kurang baik, dari hal diatas juga dapat dikatakan bahwa dengan disiplin kerja karyawan yang rendah mencerminkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Berdasarkan Kedua faktor diatas yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Kurang baiknya lingkungan kerja fisik perusahaan dan rendahnya disiplin kerja karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti masalah Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan permasalahan diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok ?
2. Apakah lingkungan fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok yaitu untuk mengetahui:.

1. Deskripsi lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan tepat sasaran dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

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

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai 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 lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

#### b. Universitas Negeri Jakarta

Dapat menjadi masukan bagi para mahasiswa jurusan Manajemen, serta memperkaya pembendaharaan perpustakaan baik di Fakultas Ekonomi maupun di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

#### c. Perusahaan

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

d. Mahasiswa

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

e. Masyarakat

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