

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat ini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat sekarang ini adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting yang dapat memberikan suatu perubahan di masa yang akan datang. Edy Sutrisno (2017: 2) menyatakan “Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan”. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan akan turut membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum.

Abdurrahmat Fathoni (2009: 8) menyatakan “Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia. Sumber daya manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun kepentingan individu”. Artinya sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Karyawan merupakan salah satu aspek yang menjadi penunjang tercapainya tujuan perusahaan yang memiliki perasaan, keinginan dan harapan yang dapat memengaruhi sikapnya dalam bekerja. Harapan dan keinginan

yang dapat diwujudkan perusahaan dapat memberikan karyawan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja ini merupakan isu global dan karena itu terus dieksplorasi baik di Negara maju maupun Negara berkembang. Dalam manajemen SDM, yang perlu diperhatikan dan menjadi faktor terpenting bagi perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi pada tahun 2013 yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan dan menunjukkan karyawan di Indonesia paling tidak bahagia di dunia sebab hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Kemudian hasil survey dari *Jobstreet.co.id* pada tahun 2015 dengan 17.632 tenaga kerja di Indonesia sebagai koresponden yang hasilnya menunjukkan bahwa 73% tenaga kerja tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini.

Edy Sutrisno (2017: 74) menyatakan “Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas maupun perasaan tidak puas”. Perusahaan harus mampu memberikan perhatian pada keinginan, kebutuhan, dan harapan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Apabila ada kesesuaian antara harapan yang diinginkan karyawan dengan kenyataan yang ada maka karyawan akan merasa senang dan puas dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan akan memberikan keterampilan dan keahliannya secara maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya hal tersebut akan berpengaruh positif pada perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus terus

diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan meningkat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2016: 26) menyatakan “Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi disekitar tempat kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan bawahan sesama rekan kerja”. Apabila lingkungan kerja harmonis maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya, namun apabila lingkungan kerja tidak harmonis dan hubungan kerja tidak baik maka akan berpengaruh negatif pada perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, semangat kerja yang menurun, kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan dan sebagainya. Hal ini jelas harus dihindari perusahaan. Perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang harmonis, sebab lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman akan memengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan kerja yang baik akan mengurangi tingkat kejenuhan dan kelelahan keryawan sehingga diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Perusahaan juga berperan dalam mengelola karyawannya untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan disiplin dan efektif. Hasibuan (2017: 193) menyatakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Aturan dan sanksi yang adil harus dibuat

untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan, bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

PT. Danbi Internasional adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi bulu mata palsu, PT. Danbi Internasional didirikan di Indonesia pada tahun 2009 yang berlokasi di Kabupaten Garut yang beralamat di Jl. Ahmad Yani Timur no. 380, Suci, Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut, Jawa Barat, merupakan cabang dari perusahaan asal Korea yang bernama Seowoo Internasional Corp. PT. Danbi Internasional merupakan perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya sejalan dengan visi misi perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dan mensejahterakan karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Danbi Internasional telah disediakan dan diupayakan nyaman mungkin seperti hubungan kerja yang harmonis antar karyawan bagian produksi serta hubungan karyawan dengan pimpinan yang diupayakan terjalin harmonis dan bersahabat terlihat dari penerapan program 5R + 1W yang dibuat PT. Danbi Internasional yakni ringkas, rapi, resik, rawat, rajin dan waspada sebagai pedoman dalam upaya menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif. Selain itu, 5R + 1W ini bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, meningkatkan produktivitas, memberikan citra positif pada pelanggan yang tercermin dari kondisi lingkungan kerja, serta mencapai *zero accident*. Kemudian disiplin kerja di PT. Danbi Internasional telah dibuat aturan dan sanksi yang adil untuk mengatur kedisiplinan karyawannya serta adanya teguran dan pemberian surat peringatan bagi karyawan yang datang tidak tepat waktu dan karyawan yang tidak menjalankan pekerjaannya sesuai ketentuan perusahaan.

Penelitian terdahulu menurut Novena (2018), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga penelitian terdahulu yang dilakukan Manoppo (2015), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang telah diupayakan harmonis serta aturan dan sanksi yang adil telah dibuat di perusahaan, namun belum diketahui secara pasti apakah kondisi lingkungan kerja yang tersedia dan disiplin kerja dapat memberikan kepuasan kerja karyawan PT. Danbi Internasional. Hal ini disebabkan karena belum diadakan evaluasi oleh pihak PT. Danbi Internasional maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Danbi Internasional. Untuk itu hasil yang telah diteliti disajikan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian *Packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, yaitu sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.

3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.
4. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi lingkungan kerja pada karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.
2. Disiplin kerja pada karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.
3. Kepuasan kerja pada karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian *packing* PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk terapan ilmu, diantaranya:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

Dapat menambah terapan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan, dimana dalam penelitian ini peneliti akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam menerapkan ilmu pengetahuan itu sendiri.

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan acuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Adapun penelitian yang dilakukan peneliti mengambil lokasi di PT. Danbi Internasional Jl. Ahmad Yani Timur no. 380. Suci, Kecamatan Karangpawitan, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44182.

1.5.2 Jadwal penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yaitu mulai dari bulan November 2020 sampai dengan April 2021. Dengan jadwal penelitian terlampir.