

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam proses pencapaian tujuan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk terus dapat bersaing di dunia usaha yang semakin berkembang cepat pada saat ini, perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan. Ketika karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan sudah merasa puas, maka karyawan akan meningkatkan semangat dan prestasi kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan demikian maka tujuan perusahaan akan tercapai dan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

PT.Cibaliung Tunggal Plantation yang berada di wilayah Balam KM.37 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha pengelolaan bibit dan tanaman yang menghasilkan minyak kelapa sawit mentah (Crude Palm Oil). Dalam menjalankan usaha perkebunan kelapa sawit, PT.Cibaliung Tunggal Plantation diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan memberikan fasilitas dan motivasi kepada karyawan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang [1]. Kepuasan kerja mempunyai peran penting bagi peningkatan kemajuan dan perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Jika suatu karyawan mendapat kepuasan yang tinggi di dalam suatu perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja. Tetapi jika karyawan merasa selama bekerja tidak mendapat kepuasan, karyawan tersebut cenderung akan melakukan pekerjaannya hanya karena ada tuntutan dari perusahaan saja, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan hasil dari pekerjaan tersebut tidak akan maksimal. Ketidaknyamanan yang dirasakan oleh

karyawan akan membuat karyawan mengundurkan diri yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT.Cibaliung Tunggal Plantation bahwa selama bekerja mereka telah mendapatkan kepuasan kerja seperti terjalinnya komunikasi dan hubungan baik antara rekan kerja, adanya rasa nyaman dalam bekerja, gaji yang mereka terima, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan tidak memberikan tekanan bagi karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan, salah satu faktornya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan satu faktor yang ada disekitar karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan [1]. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika dalam perusahaan suasana dalam bekerja tidak adanya rasa kenyamanan yang disebabkan karena tidak disediakannya pencahayaan, temperatur udara, fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer, mesin fotokopi, mesin printer, serta tidak adanya hubungan baik yang terjadi antara sesama karyawan. Maka hal tersebut akan menjadi dilema di dalam diri karyawan sehingga karyawan akan merasa terganggu, memilih tidak masuk kerja atau akan memilih mengundurkan diri.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan dari perusahaan PT.Cibaliung Tunggal Plantation karyawan merasakan lingkungan sekitar yang aman dan nyaman karena adanya satpam yang selalu bertugas untuk mendata setiap tamu yang akan masuk ke lingkungan kerja, penataan ruangan yang sesuai, pepohonan yang berada disekitar kantor menambah keasrian, dan adanya hubungan yang erat antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan sesama karyawan. Pada lingkungan kerja juga adanya larangan untuk merokok sehingga tidak beresiko mengganggu kesehatan

pernafasan para karyawan. Dengan tanggapan dari karyawan PT. Cibaliung Tunggal Plantation sekitar lingkungan kerja para karyawan mendapatkan kepuasan dari kelengkapan fasilitas yang ada, hubungan sesama rekan kerja yang baik, dan hubungan dengan atasan yang baik, namun dalam perusahaan PT.Cibaliung Tunggal Plantation kebersihan ruangan kantor hanya dilakukan pada pagi hari saja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [2]. Sedangkan pada penelitian yang lain mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [3].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan yang tertentu. Atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya [4]. Motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pendorong yang timbul dari dalam diri karyawan sendiri yang dinilai berdasarkan hasil kerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong yang timbul dari luar diri karyawan atau dari perusahaan yang membuat karyawan harus melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal. Ketika motivasi yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dan tingkat prestasi kerja karyawan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan pada perusahaan PT.Cibaliung Tunggal Plantation karyawan memiliki motivasi untuk menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Motivasi yang diterima karyawan berupa bonus, THR, tunjangan natura, tanggungan istri dan anak, fasilitas, dan arahan. Sehingga dengan adanya motivasi tersebut karyawan akan merasa puas dan prestasi karyawan akan semakin meningkat. Jika karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya mungkin karyawan akan dipromosikan. Ada juga penghargaan yang diterima karyawan berupa sejumlah uang yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang telah 25 tahun bekerja. Karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengeluarkan atau menunjukkan keahlian yang

berkompeten, karena termotivasinya dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Namun dalam perusahaan PT.Cibaliung Tunggal Plantation karyawan yang sudah pensiun akan mendapatkan hak-hak karyawan seperti jamsostek, manulife, dan uang pesangon pensiun dengan jumlah yang besar, tetapi perusahaan tidak akan memberikan hak-hak apapun lagi untuk bulan berikutnya setelah karyawan pensiun atau dengan kata lain bahwa perusahaan langsung putus hubungan dengan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengatakan bahwa motivasi berpegaruh positif dan signiifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [5]. Sedangkan pada penelitian lain mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [6].

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam disiplin karyawan. Disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban [2]. Disiplin karyawan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila dalam perusahaan peraturan yang diterapkan tidak memberikan tekanan bagi karyawan, dimana perusahaan tidak hanya mementingkan urusan pekerjaan tetapi juga memberikan keleluasaan bagi setiap karyawan, sehingga setiap karyawan dapat menjaga segala perbuatannya. Setiap perusahaan harus menerapkan disiplin kerja agar karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dilakukan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya, mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, bagi karyawan akan terperoleh kepuasan kerja seperti mampu mengendalikan diri, lebih efesien mengatur jadwal untuk bekerja, dan lebih menghargai waktu.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis dalam perusahaan PT. Cibaliung Tunggal Plantation disiplin karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan masuk kerja sesuai dengan jam peraturan yang berlaku, kepatuhan karyawan pada peraturan yang ada dalam perusahaan, seperti karyawan tidak keluar masuk saat jam kerja terkecuali adanya rapat dan urusan diluar kantor, menjaga

setiap tingkah laku, sikap dan tindakan. Namun tidak semua karyawan dalam perusahaan PT.Cibaliung Tunggal Plantation tepat waktu, masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat bekerja. Disiplin timbul karena adanya niat dalam diri setiap karyawan yang ingin menjadikan dirinya lebih baik. Oleh sebab itu karyawan mendapatkan kepuasan kerja dengan memiliki sesama rekan kerja yang konsisten dalam penerapan waktu kerja, dan memiliki rekan kerja yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data yang penulis dapat dari PT.Cibaliung Tunggal Plantation tingkat absensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Ketidak Hadiran Karyawan PT.Cibaliung Tunggal Plantation (Januari 2018 – Desember 2018)

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total	Ketidak Hadiran			Total	%
					A	I	S		
1	Januari	21	61	1281	3	2	20	25	40.98
2	Februari	23	61	1403	2	1	13	16	26.22
3	Maret	23	61	1403	2	3	15	20	32.78
4	April	23	61	1403	3	1	15	19	31.14
5	Mei	21	61	1281	4	2	20	26	42.62
6	Juni	22	61	1342	2	1	10	13	21.31
7	Juli	23	61	1403	3	2	15	20	32.78
8	Agustus	26	61	1586	3	2	15	20	32.78
9	September	24	61	1464	2	1	14	17	27.86
10	Oktober	27	61	1647	2	2	17	21	34.42
11	November	25	61	1525	2	1	14	17	27.86
12	Desember	23	61	1403	3	2	14	19	31.14

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari total 61 karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation belum cukup untuk dinyatakan efektif dan efisien dalam bekerja, karena tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2018 yaitu bulan mei 42.62 dan dibulan januari 40.98 di bandingkan dengan bulan juni 21.31 dan bulan februari 26.22. Hal ini di sebabkan karena adanya karyawan yang ijin, sakit, terlambat bekerja dan bahkan tidak datang bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya mengatakan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [7]. Sedangkan pada penelitian lain

mengatakan bahwa disiplin karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan [8].

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kebun Kelapa Sawit PT.Cibaliung Tunggal Plantation”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation?
3. Apakah disiplin karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Karyawan
3. Objek Penelitian : Karyawan PT.Cibaliung Tunggal Plantation
4. Periode Pengamatan : September 2019 – Februari 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat berguna bagi peneliti/penulis, organisasi/perusahaan, dan bagi pembaca sebagai berikut :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya yang memerlukan bahan acuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Praktis

Bagi perusahaan PT.Cibaliung Tunggal Plantation, sebagai bahan informasi serta untuk mengevaluasi lingkungan kerja, motivasi dan disiplin karyawan. Dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia” [5]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terlebih dahulu adalah :

1. Variabel penelitian terlebih dahulu menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel disiplin karyawan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan

karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut [9]. Variabel disiplin karyawan merupakan variabel yang ditambahkan karena disiplin kerja dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja karyawan. Disiplin dapat dilihat dari ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan ketaatan pada jam kerja. Adanya disiplin kerja yang di terapkan perusahaan, sebagai pedoman yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh karyawan. Maka akan memberikan dampak positif bagi karyawan tersebut. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja seperti, memiliki rekan kerja yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki rekan kerja yang beretika baik, dan adanya keadilan terhadap sanksi yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang melanggar peraturan.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia, sedangkan pada penelitian ini melakukan pada PT.Cibaliung Tunggal Plantation.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL