

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan (Luthans 2019).

Bagi industri swasta maupun instansi publik, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan

sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja karyawan sering menyangkut tentang emosi atau kondisi perasaan terhadap suatu pekerjaan. Setiap orang mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo 2017)

Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah Motivasi. Menurut (Stokes dalam Kadarisman 2018) “motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”. (Gitosudarno dalam Azhad Dkk 2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Siagian 2020) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, sekelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Sikap mental yang maksud adalah sikap yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah

kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. (Arda 2020).

Selain disiplin kerja, penempatan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut (Tohardi dalam Efendy 2019) penempatan adalah “Suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas selanjutnya menjadi pekerja yang cocok dengan pekerjaan yang ada” . Apabila penempatan kerja yang diharapkan karyawan sudah sesuai, maka penempatan kerja bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain faktor penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain penempatan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Wursanto 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,amandan nyaman. Berdasarkan definisi pendapat para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian

perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Menurut (Siagian 2020) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaannya seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya. Kepuasan Kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada diri seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dalam penelitian (Siagian 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa.

Dalam penelitian (Arda 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.

Dalam penelitian (Tohardi dalam Efendy 2019) menyatakan bahwa promosi jabatan, penempatan dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen dan pegawai Akademi Pariwisata Medan.

Dalam penelitian (Griffin dan Ebert 2019) menyatakan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

PT. Batang Hari Barisan adalah perusahaan Crumb Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesian Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dalam

organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut ini terdapat salah satu data pencapaian tingkat kinerja karyawan pada bulan oktober yang telah dicapai oleh PT. Batang Hari Barisan Padang sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Data Absensi Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Efektif | Kehadiran | Ketidakhadiran | | | Total Ketidakhadiran |
|----------|-----------------|--------------|-----------|----------------|------|-------|----------------------|
| | | | | Cuti | Izin | Sakit | |
| Januari | 253 | 25 Hari | 246 | 3 | 1 | 3 | 7 |
| Februari | 253 | 25 Hari | 250 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Maret | 253 | 26 Hari | 241 | 6 | 4 | 2 | 12 |
| April | 253 | 26 Hari | 236 | 12 | 4 | 1 | 17 |
| Mei | 253 | 26 Hari | 239 | 8 | 6 | 0 | 14 |
| Juni | 253 | 26 Hari | 232 | 11 | 8 | 2 | 21 |

Sumber : PT.Batang Hari Barisan Padang

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang masing kurang termotivasi untuk disiplin berkerja. Dilihat bahwa banyaknya karyawan melakukan cuti sehingga disiplin yang dimiliki karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang masing kurang. dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan kurang sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan belum optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BATANGHARI BARISAN PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan.
2. Masih kurangnya disiplin terhadap karyawan
3. Penempatan karyawan yang masih kurang tepat.
4. Kurangnya interaksi antar karyawan.
5. Karyawan masih ada yang merasakan kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.
6. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan

7. Interaksi sesama karyawan yang kurang baik sehingga menyebabkan hubungan yang kurang harmonis
8. Integritas antar karyawan yang masih rendah
9. Masih adanya pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu.
10. Masih kurangnya dorongan dari pimpinan dalam mengendalikan kinerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penelitaian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
5. Apakah pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pengetahuan khususnya yang terkait dengan analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berarti bagi pimpinan PT. Batanghari Barisan Padang yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembacanya agar bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai niat untuk mengetahui tentang Sumber Daya Manusia.