

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas akan ikut memajukan Organisasi sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan instansi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah aset (kekayaan) utama dalam organisasi, yang digunakan karyawan misalnya pemikiran setiap karyawan berbeda agar dapat menciptakan motivasi dalam diri, sasaran yang dipakai dalam perencanaan harus tepat sasaran, dan mengendalikan setiap karyawan demi terciptanya sebuah kepuasan kerja.

Hal ini mengingatkan bahwa organisasi yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan sesuatu hasil dan manfaat yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja bagi karyawan di pemerintah dapat memberikan pengaruh penting dalam pengembangan kualitas layanan pemerintahan, terutama unit yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum.

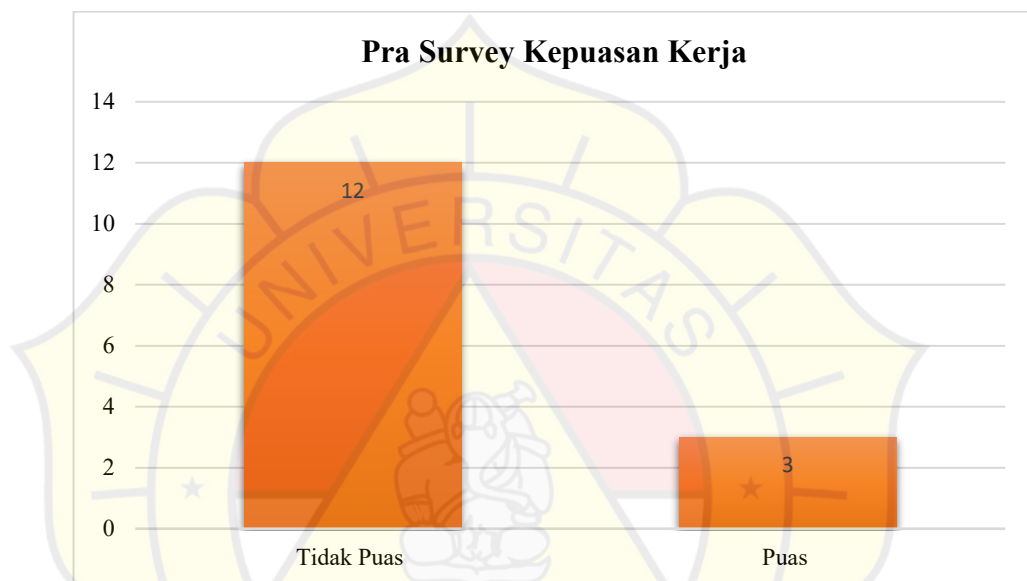
Sebagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT Harfit Internasional. Salah satu faktor yang membantu PT.Harfit Internasional dalam mencapai tujuannya yaitu dengan manajemen sumber daya manusia

yang mendasarkan pada kepuasan kerja. Kepuasan memperlihatkan hasil dari pengalaman kerja dan taraf kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Ketidakpuasan kerja terkait erat dengan absen, perputaran Karyawan dan masalah kesehatan fisik dan mental. Selain itu, ketika Karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, partisipasi kerja menurun, motivasi dalam organisasi rendah, suasana sangat negatif, dan serangkaian akibat negatif akan muncul. Karyawan yang tidak puas bisa dilihat dalam penurunan psikologi, penurunan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau terlambat bekerja), atau agresi berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi.

Beberapa upaya dapat dilakukan instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja Karyawan seperti menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja yang didukung dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif dan Disiplin kerja yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Harfit Internasional, terdapat beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja yang dilihat dari kurang puasnya karyawan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan di perusahaan dan ditemukan permasalahan yang terkait dengan munculnya ketidakpuasan kerja pada karyawan dilihat dari perilaku karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan kepuasan kerja di PT Harfit International, peneliti ini melakukan prasurvei kepada 20% dari 70 karyawan di PT Harfit International yaitu 15 karyawan. Berikut adalah data prasurvei yang telah penulis lakukan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

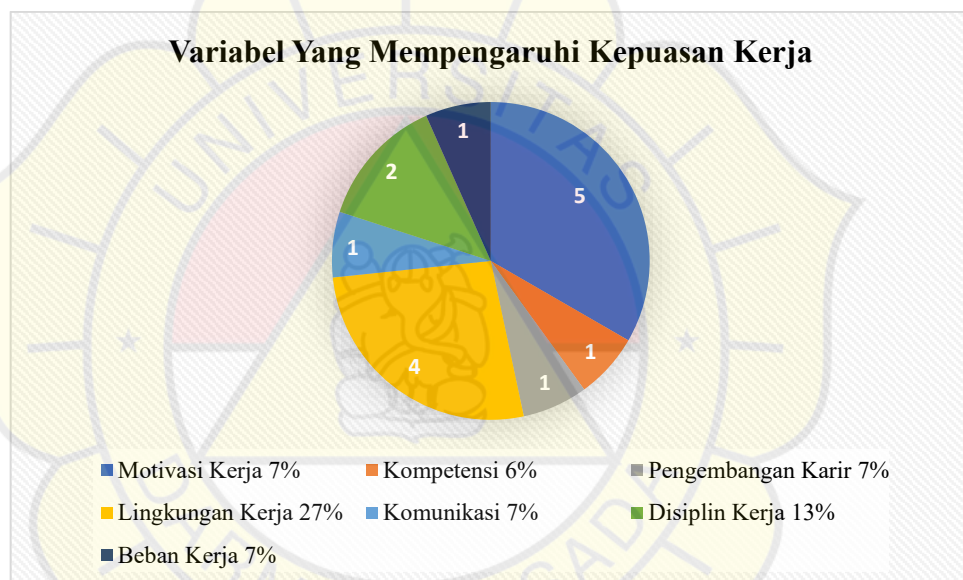


Sumber : Data Primer Diolah Tahun (2024)

**Gambar 1. 1 Pra Survei Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pra survei menunjukkan bahwa masih banyak Karyawan PT.Harfit Internasional yang masih tidak puas dalam bekerja, hal ini sejalan dengan jurnal penelitian Muslim Halil dan Mistar (2020) yang menjelaskan bahwa masih banyak pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bima yang merasa tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan menjadikan pokok masalah atau variabel dependennya yaitu Kepuasan

Kerja. Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi karyawan PT.Harfit Internasional mengenai kepuasan kerja, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 15 Karyawan PT. Harfit Internasional mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Berikut gambar 1.2 menunjukkan hasil pra survei tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja PT. Harfit Internasional.



Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

**Gambar 1. 2 Pra Survei Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pra survei sebanyak 15 Karyawan menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan PT Harfit International yaitu Motivasi kerja 5, Lingkungan kerja 4, Beban kerja 1, Kompetensi 1, Komunikasi 1, Pengembangan Karir 1 dan Disiplin Kerja 2. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan

variabel- variabel independen yaitu pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Dan untuk variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Terjadinya motivasi pada seseorang biasanya muncul ketika mereka merasa ingin mendapatkan sesuatu dan apabila suatu keinginan tersebut sudah terpenuhi motivasinya akan menurun karena sudah mendapatkan hal yang diinginkannya. Pentingnya Kepuasan Kerja di teliti karena berpengaruh langsung kepada Produktivitas, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. Tingkat Kepuasan kerja tinggi dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi tingkat absensi, dan menurunkan Turnover Karyawan. Kepuasan Kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendukung pencapaian Tujuan Perusahaan secara lebih efektif.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, dan kreativitasnya memerlukan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreativitas pegawai dan pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Dan sebaliknya jika organisasi menciptakan lingkungan kerja yang

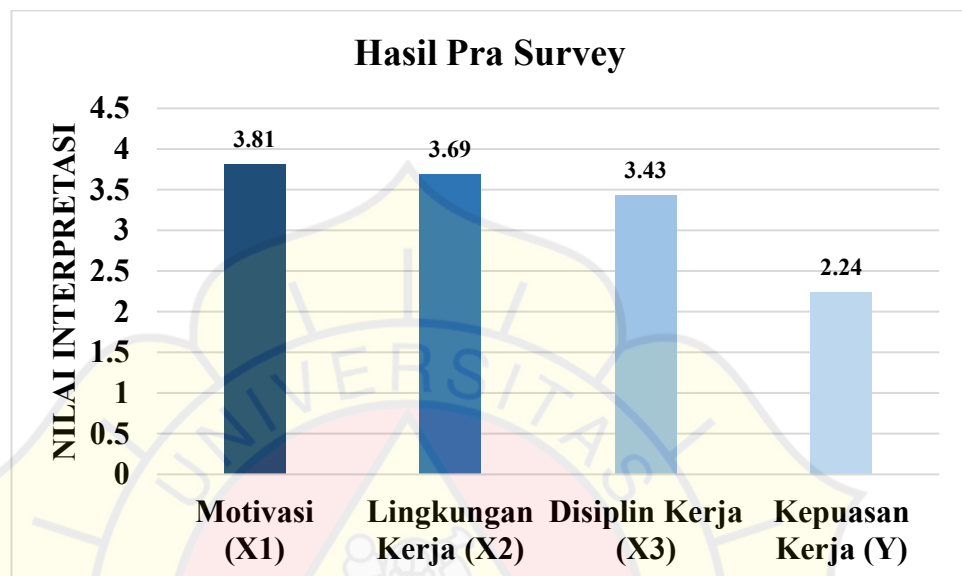
kotor, gelap, buruk, lembab dan pengap menyebabkan pegawai cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Dengan begitu lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau buruk dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Selain Motivasi dan Lingkungan Kerja, faktor Disiplin Kerja juga tidak kalah penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik memastikan terlaksananya tugas dengan tepat waktu, efisien, dan sesuai dengan standar organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisasi dan dapat memberikan kontribusi yang konsisten terhadap perusahaan.

Namun, dalam kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. Motivasi kerja yang rendah, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan disiplin kerja yang lemah dapat menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

Untuk menentukan GAP yang menjadi dasar dalam mengidentifikasi masalah, maka penulis selanjutnya melakukan pra kuesioner terhadap variabel independen dan dependen dengan metode skala likert dengan

rentang skala tertinggi di angka 5. Berikut ini hasil pra kuesioner tanggapan responden mengenai Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja :



Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2024

**Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada gambar 1.3 hasil Pra survei Menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai rata-rata 3,81 jika dilihat dari tabel interpretasi nilai artinya Motivasi Kerja di PT Harfit Internasional Tinggi. Kemudian variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh hasil 3,69 yang artinya Lingkungan Kerja di PT Harfit International Baik. Selanjutnya untuk variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh hasil 3,43 yang berarti Disiplin Kerja di PT Harfit International Tinggi. Namun Kepuasan Kerja (Y) memperoleh hasil 2,24 yang berarti Kepuasan Kerja di PT Harfit International rendah.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga semangat kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja (Fidianti, et al 2023:55).

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja sangat baik atau tinggi tetapi kepuasan kerjanya rendah atau lemah. Berdasarkan latar belakang, perlu dilakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Harfit Internasional Studi kasus Plan 1, Kawasan Pulogadung "**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.1.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Tinggi, namun dalam kepuasan kerja karyawan PT Harfit International Plan 1 Kawasan Pulogadung Tidak Puas.
2. Lingkungan Kerja Baik, namun dalam kepuasan kerja karyawan PT Harfit Internasional Plan 1 Kawasan Pulogadung Tidak Puas.
3. Disiplin Kerja Tinggi, tetapi dalam kepuasan kerja karyawan PT Harfit Internasional Plan 1 Kawasan Pulogadung Tidak Puas.

### **1.1.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dibatasi variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja karyawan PT Harfit Internasional Plan 1 Kawasan Pulogadung.

### **1.1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Harfit International Plan 1 Kawasan Pulongadung ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Harfit Plan 1 Kawasan Pulogadung?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harfit Internasional Plan 1 Kawasan Pulogadung?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harfit Internasional Plan 1 Kawasan Pulogadung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan Karyawan PT Harfit International Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Harfit International Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Harfit International Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Harfit International Jakarta Timur.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Harfit International Plan 1 Kawasan Pulogadung.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi PT.Harfit International Plan 1 Kawasan Pulogadung

Sebagai pengetahuan akan pentingnya Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Kepuasan kerja.

#### b. Bagi Penulis

- 1) Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian
- 2) Penulis dapat mengetahui dan mempelajari pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja.