

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang serba canggih ini, perkembangan dunia usaha semakin tinggi sehingga menyebabkan tingginya tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, hal ini menuntut perusahaan mempersiapkan strategi manajemen yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan hasil yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi salah satu pondasi utama bagi perusahaan untuk keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus telaten mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik, karena hal ini merupakan gerbang utama kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan serta menselaraskan kegiatan perusahaan sesuai visi misi yang harus terealisasikan.

Sumber daya manusia harus dibentuk dengan sebaik – baiknya dan harus diasah kemampuannya agar dapat menciptakan inovasi dengan hasil kerja yang produktif. Apabila SDM lemah maka perkembangan perusahaan dapat terhambat dan kepuasan kerjanya menjadi terbatas sehingga kurang alih dalam bersaing secara global. Dalam hal ini, perusahaan harus menyiapkan berbagai strategi untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, kerja produktif, berwawasan luas, kreatif, kompetitif, berani mengambil resiko serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi dan juga menjadi kunci bagi perkembangan organisasi itu sendiri. Larasati (2018:1) berpendapat bahwa organisasi dibuat berdasarkan visi misi dan dalam pelaksanaannya dikelola oleh manusia serta apapun bentuk atau tujuan suatu organisasi

hanyalah untuk kepentingan manusia, jadi manusia ialah faktor utama yang memberikan pengaruh besar dalam segala aktifitas di dalam organisasi.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan SDM yang baik yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang dirasakannya agar produktifitas organisasi semakin meningkat. Sutrisno (2019:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap masalah – masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, kerjasama antar karyawan, timbal balik yang diterima di tempat bekerja, dan hal-hal lain yang berdampak pada karyawan secara fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kinerja yang diberikan karyawan, biasanya karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya apabila mendapat lingkungan kerja yang supportif serta budaya organisasi yang dapat dijadikan contoh atau pedoman dalam berperilaku dengan baik.

Manusia akan menjadi peran utama dalam merealisasikan visi misi dan sasaran organisasi, karena manusia bergairah dan gesit dalam semua aktivitas yang terjadi di suatu organisasi. Jika perusahaan mampu mengelola SDM dengan baik maka akan terjamin semua karyawan bekerja dengan maksimal dengan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penting dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan menjadi kunci utama suatu perusahaan dalam mencapai sasaran, namun manusia memiliki pandangan, pendirian, dan keinginan yang akan mempengaruhi perilakunya terhadap pekerjaan. Perilaku tersebut dikatakan sebagai bentuk kepuasan kerja yang bermula dari sifat pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, budaya organisasi, kedisiplinan dan lain sebagainya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan motivasi antar individu maupun perusahaan tempatnya bekerja, karena dengan itu setiap individu akan merasa puas dan terdorong untuk menghasilkan produktifitas yang bermanfaat.

Seorang karyawan yang aktif di lingkungannya akan mampu membangun relasi yang baik sehingga memungkinkan mampu bertahan

dalam persaingan yang kompetitif. Sehingga untuk membangkitkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa tenang saat bekerja dan lingkungan yang menjunjung tinggi solidaritas satu dengan yang lainnya. Karyawan akan merasa betah apabila dirinya merasa nyaman di lingkungan dimana tempatnya bekerja dan menggunakan waktu secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena setiap manusia dapat melaksanakan kegiatannya dengan tertib dan maksimal apabila dibantu dengan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Maka dengan hal ini kita perlu membangun lingkungan kerja yang tertib dan positif didalam suatu perusahaan guna membangkitkan kepuasan kerja karyawan yang efektif. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana setiap individu berinteraksi, bagaimana suasana di tempat kerja (meliputi: sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang baik, serta mampu meminimalisir kebisingan), serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menumbuhkan kedisiplinan pada diri karyawan, sebab efektifitas pada saat jam bekerja akan membuat suasana tenang dan karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan fokus sehingga menghasilkan ide ide baik dan dengan begitu karyawan akan merasa puas atas kinerja yang diberikan. Karyawan tentu akan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan, apabila perusahaan mampu pula memberikan yang terbaik terhadap karyawannya. Kepuasan kerja akan terpenuhi apabila terdapat beberapa aspek yang mendukung, aspek tersebut ialah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja karyawan. Dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dan loyal dengan kepuasannya maka perusahaan perlu untuk lebih mengamati lingkungan kerja dimana karyawan akan melaksanakan pekerjaannya, misalnya rekan kerja, keadaan sekitar, ruangan kerja dan fasilitas yang diberikan.

Fakta lainnya adalah selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Chaerudin, 2019: 193), definisi Budaya Organisasi adalah sebagai suatu nilai perilaku atau norma yang dipahami lalu diterima secara bersama oleh anggota organisasi untuk dijadikan aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Salah satu yang menjadi masalah di suatu instansi yaitu kurangnya hubungan yang harmonis antar individu dikarenakan karyawan lebih memprioritaskan kepentingan divisi yang didudukinya. Dengan adanya ketidakcocokan budaya organisasi dengan masing – masing individu tentu akan membuat karyawan resah dan kepuasan kerjanya menjadi minum. Oleh sebab itu perusahaan harus membentuk budaya organisasi yang kuat yang adil, sehingga karyawan tidak merasa adanya perbedaan yang akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Aspek lain yang berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja merupakan keterampilan atau tingkah laku seorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk secara konsisten mematuhi semua kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Supomo dan Nurhayati, 2018). Apabila seorang karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan terhambat, begitu juga dengan tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Masalah kurangnya karyawan yang disiplin dalam bekerja banyak ditemukan diberbagai perusahaan, seperti keterlambatan karyawan, pekerjaan yang melewati waktu deadline nya dan sebagainya. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi tidak membutuhkan pengawasan untuk dapat bekerja dengan baik. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian Mauritz (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja antara lain absensi, ketepatan waktu, ketelitian, perhitungan, menaati aturan dan pedoman, tanggungjawab, kepatuhan serta kelancaran. Jika indikator tersebut terpenuhi, maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan tentunya akan meningkat.

Pentingnya penelitian ini karena berdasarkan pada studi kasus Yudo (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya, sehingga akan membuat ia menjadi termotivasi dan memberikan sikap positif ditempat ia bekerja. Karyawan yang minim merasa puas akan pekerjaannya maka akan sulit untuk mencapai kepuasan psikologis hingga akhirnya akan dapat menimbulkan sikap dan perilaku negative yang dapat menimbulkan perasaan stress dalam bekerja. Dan hal ini dapat menimbulkan hal-hal yang merugikan perusahaan, misalnya : aksi mogok kerja, menurun nya produktifitas, demo karyawan dan banyaknya pergantian karyawan. Maka dari itu, alangkah baiknya para pimpinan memberikan kebutuhan karyawan dengan baik dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang dapat membuat karyawan puas serta meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian diatas, fenomena yang terjadi di PT Trio Eagle Logistic bahwa tuntutan kinerja karyawan di PT Trio Eagle Logistic sangatlah besar. Tuntutan tersebut ialah banyak sekali karyawan yang keluar masuk dan jarang karyawan yang bertahan lebih dari 6 bulan, hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara beban pekerjaan dan upah yang diberikan. Karyawan baru diberikan pekerjaan banyak dengan deadline waktu yang mepet, membuat karyawan mudah stress karena pada umumnya karyawan baru akan mulai beradaptasi terlebih dahulu dengan lingkungan dan pekerjaan baru yang diberikan diawal masuk. Dengan ini, perusahaan seharusnya memberikan kapasitas yang sesuai dan memberi gaji yang setimpal demi menghindari kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Beberapa faktor lain yang sangat penting bagi karyawan yang sehubungan dengan kepuasan kerja yaitu karyawan yang menempatkan prioritas lebih tinggi pada hasil kerja individu dari pada kerjasama dalam tim. Karyawan cenderung mengatasi masalahnya sendiri dan kurangnya komunikasi satu sama lain. Menurut Edgar H. Schein dalam jurnal Yuswani (2016) budaya adalah seperangkat asumsi dasar yang

diciptakan, diketahui atau diluaskan oleh kelompok tertentu sebagai sarana untuk memberikan pengetahuan dalam mengatasi perkara eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik lalu kemudian diteruskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait masalah yang muncul. Berdasarkan teori yang sudah dijabarkan, dapat dilihat bahwa adanya ketidakcocokan antara karyawan dengan budaya organisasi yang dibangun di PT Trio Eagle Logistic. Seperti pada studi kasus di PT Wings Global Logistic terbukti bahwa budaya organisasi membawa pengaruh yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu penyebab permasalahan kepuasan kerja di PT Trio Eagle Logistic adalah kurangnya menciptakan budaya organisasi yang baik didalamnya.

Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Martin Rifaldo pada tahun 2022 yang berjudul pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT ACT Logistic, memberikan kesimpulan bahwa variable disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT ACT Logistic International. Secara teori yang dikatakan oleh Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikannya mencerminkan sikap disiplin yang baik. Disiplin yang baik sangat dibutuhkan baik untuk dilingkungan kerja maupun untuk masyarakat umum, sebab kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan akan membuatnya menjadi seorang yang menaati peraturan-peraturan yang ada diluar kantor maupun diluar kantor.

Aturan Kepegawaian PT Trio Eagle Logistic

Pasal 3

Hari dan Jam Kerja

Jam kerja untuk pegawai di UKP dan Unit Operasi diatur sebagai berikut:

- Hari Senin s.d. Jumat : 08.30 - 17.00 waktu setempat

Istirahat selama 1 jam : 12.00 - 13.00 waktu setempat

Istirahat hari Jumat : 12.00 - 13.30 waktu setempat

- Seluruh pegawai diwajibkan untuk menggunakan mesin absensi sidik jari pada saat masuk dan pulang kerja.

Pasal 4

Kewajiban Pegawai Kehadiran dan Disiplin Kerja

1. Setiap pegawai wajib datang ke tempat kerja dan masuk kerja sebelum waktu yang telah ditetapkan
2. Setiap pegawai wajib melaksanakan tugas yang diberikan dengan tetap mencurahkan perhatian penuh dan selalu mengikuti petunjuk dengan baik.
3. Setiap pegawai wajib mengikuti dan mematuhi seluruh prosedur yang diberikan oleh atasannya atau pemimpin perusahaan.
4. Setiap pegawai wajib menunjukkan sikap dan kelakuan yang baik guna membina ketertiban, kelancaran, dan kegairahan kerja.
5. Setiap pegawai wajib menunjukkan tingkah laku yang baik dan benar dengan tujuan memberikan kepuasan, kepercayaan, kepada pelanggan.
6. Setiap pegawai tidak dibenarkan keluar halaman perusahaan pada waktu jam kerja, kecuali dinas keluar kantor/proyek dengan izin.
7. Pulang pada waktu jam kerja dapat diizinkan apabila pegawai yang bersangkutan sakit, anggota keluarga dari pegawai yang bersangkutan sakit, mendapat panggilan dari instansi pemerintah, atau urusan yang sangat mendesak.
8. Apabila pegawai tidak masuk bekerja pegawai yang bersangkutan diwajibkan memberitahukan secara tertulis (surat keterangan dari instansi yang berwenang, misal: rumah sakit atau dokter) kepada atasannya pada hari itu.

Pasal 6

Pemberian Surat Peringatan dan Sanksi Pegawai

1. Untuk tujuan pembinaan, maka bagi setiap pegawai yang melakukan pelanggaran tata tertib peraturan perusahaan dari mulai tiagkat kesalahan terkecil apapun akan diberikan sanksi;
2. Perusahaan dapat memberikan peringatan lisan dan/atau tertulis kepada pepwai yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan/atau peraturan-peratuan lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan ;
3. Pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan/atau peraturan - peraturan lainnya yang ditetapkan oleh perusahaan akan diberikan surat peringatan secara tertulis, yaitu:
 - Surat Peringatan I : masa berlakunya 6 bulan
 - Surat Peringatan II : masa berlakunya 6 bulan
 - Surat Peringatan ItI : masa berlakunya 6 bulan
4. Surat Peringatan tidak harus diberikan secara berurutan, tetapi menurut jenis dan frekuensi pelanggaran yang dilakukan pegawai, misalnya pegawai yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung mendapat Surat Peringatan III dan/atau PHK;
5. Apabila ternyata yang bersagkutan setelah mendapat Surat Peringatan III atau terakhir masih melahrkan pelanggaran lagi, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan keduanya, dan dilaksanakan sesuai dengan Undang Undang No. 2 tahun 2004 dan Undang Undang No. 13 tahun 2003.

Dengan berlandaskan teori diatas dan hasil wawancara awal kepada PT Trio Eagle Logistic, yaitu disiplin kerja merupakan tanda kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan PT Trio Eagle Logistic akibat adanya kecerobohan karyawan dalam absensi kehadiran dan juga kepatuhan terhadap aturan kerja.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja. Maka dari itu penulis melakukan penelitian ini dengan diberi judul **“Pengaruh**

Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Trio Eagle Logistic”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Trio Eagle Logistic.
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Trio Eagle Logistic.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Trio Eagle Logistic.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Trio Eagle Logistic.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Trio Eagle Logistic.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Trio Eagle Logistic.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diberikan oleh penuli sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi pihak akademis

Secara Akademik, penulis mengharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi pihak peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik teori maupun praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kesiapan di dalam dunia kerja.