BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Di era globalisasi ini, instansi diminta untuk bisa menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan instansi dengan baik.

Dalam suatu perusahaan peran SDM sangatlah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Peranan lembaga perusahaan yang strategis dalam mencapai tujuan pembangunan nasional mengakibatkan perlu adanya penggunaan dan pengawasan yang efektif, sehat, wajar, dan mampu melindungi secara baik dana masyarakat yang dititipkan kepadanya, serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut dibidang yang produktif bagi pencapaian sasaran pembangunan. Menurut (U Farida, 2017) Dalam kehidupan organisasi publik sumber daya manusia memegang peranan yang semakin penting, karena ia penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi publik. Di samping itu, perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang canggih sekalipun.

PT Karya Medi Tama merupakan badan usaha milik pribadi yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang PBF (perdagangan besar farmsai), menyediakan jasa dalam bidang pengadaan, penyimpanan dan pendistribusi atau penyaluran sediaan farmasi. Seperti layaknya Perusahaan pada umumnya sebagai salah satu perusahaan di Indonesia, PT Karya Medi Tama memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan

memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu Isi pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, Supervisi. Manajer yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, manajer sering dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, Organisasi dan Manajemen Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan, kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, Pembayaran (upah/gaji). Karyawan menginginkan sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka, Ciri-ciri/Sifat Rekan Kerja. Mitra kerja yang ramah dan mendukung dapat mendorong kepuasan kerja karyawan, Kondisi Kerja. Karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun pekerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatian faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan menawarkan untuk mengurangi serta mendorong dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan melakukan tindakan tertentu yang akan dilakukan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada umumnya kayawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam rangka pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

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. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik (Arda, 2017).

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Jufrizen, 2018).

Tabel 1.1 Data Penilaian Kelurahan Semper Barat

Tahun	Tidak ada tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan	Tidak patuh terhadap kewajiban dan peraturan
2021	30 orang	31 orang
2020	23 orang	22 orang
2019	18 orang	17 orang

Berdasarkan observasi dan tabel diatas, setelah melakukan wawancara dan mendapatkan data penilaian dari PT Karya Medi Tama, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjannya, masih ada juga beberapa karyawan yang belum patuh akan peraturan dan kewajiban yang ada di tempat kerja. Dilihat pada tabel penilaian pada PT Karya Medi Tama dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami Kenaikan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kepuasannya rendah. Maka kelurahan harus bisa lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawannya yaitu dengan diadakannya evaluasi kepada karyawan setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas diduga terjadi masalah pada variabel yang saya pilih. Berdasarkan info yang saya dapatkan dari narasumber yaitu pemilik perusahaan, sebagai pemilik perusahaan PT Karya Medi Tama, dimana masalah yang terjadi adalah ketidakdisiplinan dalam bekerja. Selain terjadinya keterlambatan ada juga ketidakpastian dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak disiplin dan tidak mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja berdasarkan standar operasional yang berlaku. Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian ini, peneliti merumuskan masalah pokok sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT

Karya Medi Tama ?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karya Medi Tama

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan ini, maka hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti

   Hasil penelitian di harapakan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penelitian tentang Sumber Daya Manusia, pengembengan karier dan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan

   Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam penerapan Sumber Daya Manusia, pengembanganx` karier dan kinerja karyawan.