

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pada saat ini dan masa depan terutama dalam era ekonomi digital yang sedang berkembang pesat sekarang ini adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan perusahaan. (Edy Sutrisno 2017) menyatakan “Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan”. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kepuasan yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk melakukan kegiatan pekerjaan dengan baik.

Dalam manajemen SDM, yang perlu diperhatikan dan menjadi faktor terpenting bagi perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawannya. (Edy Sutrisno, 2017) menyatakan “Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas maupun perasaan tidak puas”. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan dan keahlian yang ia miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan

dan ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Edy Sutrisno 2017). Kedisiplinan merupakan peran yang sangat diperlukan dalam organisasi, karena meningkatnya disiplin karyawan akan meningkatnya prestasi kerja yang dapat dicapai. Selain itu kedisiplinan seorang karyawan juga berpengaruh terhadap kepuasan seorang karyawan, karena kepuasan kerja seorang karyawan juga bisa didapatkan dari pencapaian prestasi dalam pekerjaan mereka. Tanggung jawab seorang karyawan yang terslesaikan dengan sempurna dapat dinilai pencapaian karyawan yang meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Maka untuk mencapai visi dan misi perusahaan kedisiplinan karyawan sangat berperan penting didalamnya

Selain dari disiplin kerja, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (dalam Imam 2022) menyatakan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu, menurut Sedarmayanti (dalam Alam dan Wanialisa 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang harmonis, sebab lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman akan memengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

PT. Elim Fajar Makmur adalah perusahaan yang menyediakan jasa gedung untuk acara seperti pernikahan, pesta ulang tahun dan untuk acara besar lainnya. Selain itu, perusahaan ini juga terdapat jasa restoran yang diberi

nama *Golden Palace* dan untuk gedung acaranya dengan nama Grahawangsa dan *Golden Bistro*. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 Desember 1987 dengan nama *Golden Dragon Group* dahulu perusahaan ini hanya memiliki satu gedung saja yaitu *Golden Dragon Restaurant* kemudian pada tahun 2003 dibangun gedung Grahawangsa dan disusul pembangunan gedung *Golden Bistro* pada tahun 2006 namun pada tahun 2017 kepemilikan perusahaan dan aset-aset perusahaan telah dibeli dan berganti nama menjadi PT. Elim Fajar Makmur. Perusahaan yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No. 272, Sukaraja, kecamatan Bumi Waras ini memiliki total karyawan 58 orang. Tabel di bawah merupakan data karyawan PT. Elim Fajar Makmur :

**Tabel 1.1** Data Jumlah Karyawan PT. Elim Fajar Makmur Tahun 2023

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Office	7
2.	Kitchen	19
3.	Teknisi Laundry	5
4.	Bagian pelayanan ( <i>Golden Palace</i> )	21
5.	Grahawangsa	6
<b>Total</b>		<b>58</b>

**Sumber:** HRD PT. Elim Fajar Makmur, (2023)

Dalam kepuasan kerja, manajemen perusahaan terhadap karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur sekarang masih rendah misalnya disiplin kerja. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan HRD perusahaan tersebut perihal disiplin kerja ada beberapa masalah yakni sebagai berikut kurangnya pengawasan dari atasan ke karyawan atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan sehingga menyebabkan kurangnya disiplin saat bekerja, kemudian masih sering ditemukan karyawan yang datang terlambat namun peringatan atau teguran yang di berikan atasan dirasa belum terlalu tegas dalam hal ini akan mempengaruhi pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan untuk menuntaskan tepat waktu sehingga memerlukan kurun waktu yang lebih lama. Beberapa karyawan yang dalam bekerja belum memenuhi target kerjanya dan beberapa ada yang tidak bertanggung jawab pada tugas yang

diberikan atasannya, selain itu tidak adanya perbedaan pemberian insentif untuk semua karyawan membuat karyawan kurang disiplin dengan pemberian insentif yang sama nilainya namun berbeda beban kerjanya sehingga menyebabkan turunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi faktor kepuasan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (dalam Lumentut dan Dotulong 2015), lingkungan kerja sebagai semua disekitar karyawan yang dapat pengaruh karyawan sendiri untuk menyelesaikan tugas diembannya. Dalam lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kenyamanan dan bisa memberi semangat para karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan kewajibannya. Adanya beberapa masalah dalam lingkungan kerja yakni kurangnya sarana kendaraan dalam menjalankan operasional membuat terkadang kegiatan menjadi terhambat, lalu untuk hubungan antara rekan kerja dirasa masih banyak kecanggungan karena tidak adanya acara-acara pengakraban atau rekreasi diluar jam kerja yang dilakukan oleh perusahaan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Kemudian dilihat dari kondisi ruangan kerja di kantor yang sempit dan sedikit berantakan karena berkas-berkas yang tersusun tidak rapi membuat kondisi di lingkungan kerja menjadi kurang nyaman selain itu karyawan di bagian *office* ada yang merangkap melakukan beberapa pekerjaan di luar *jobdesk* kerjanya menyebabkan konsentrasinya harus terbagi sehingga kurang optimal dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk karya ilmiah yang penulis beri judul **“Pengaruh Disiplin**

## **Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Elim Fajar Makmur Bandar Lampung.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Elim Fajar Makmur?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam memfokuskan penelitian agar permasalahan yang diteliti memiliki ruang lingkup dan arah penelitian yang jelas, maka peneliti memberikan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek  
Ruang lingkup yang dijadikan subjek dalam penelitian penulisan adalah karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur.
2. Ruang Lingkup Objek  
Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur.
3. Ruang Lingkup Tempat  
Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah PT. Elim Fajar Makmur yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No. 272, Sukaraja, kecamatan Bumi Waras.
4. Ruang Lingkup Waktu  
Ruang lingkup waktu pada penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai Juni 2023.
5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan  
Ruang lingkup pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Elim Fajar Makmur.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Bagi PT. Elim Fajar Makmur Bandar Lampung penelitian ini diharapkan dapat membantu mengevaluasi kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Institusi Akademik  
Diharapkan penelitian ini dapat menyediakan informasi yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya  
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan manfaat kontribusi dalam pengembangan teori selanjutnya.

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian ini, seperti penelitian terdahulu, kerangka piker, dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi definisi dan pengukuran variabel populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang uraian deskripsi hasil penelitian dan analisis data serta mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan atas penelitian dan saran yang bermanfaat untuk pihak serta menyediakan referensi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini.

## **DAFTAR**

### **PUSTAK**

### **A**

### **LAMPIR**

### **AN**