

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat. Memenangkan sebuah persaingan tidak dapat hanya bertumpu pada keunggulan teknologi, dana operasi, dan sarana prasarana yang dimiliki, namun aspek sumber daya manusia (SDM) perlu juga ditingkatkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan professional. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah komitmen organisasi dimana bertujuan untuk mengukur seberapa seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara anggota dalam organisasi tersebut. As'ad, M. (2017).

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal (Aditya,

2015) . Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (turnover) . Christiawan dan Sampurno (2015) menyatakan perusahaan konstruksi berbeda dengan perusahaan manufaktur.

Di industri manufaktur proses produksi di pabrik dari tahap program, desain, proses sampai produk barang jadi adalah kegiatan internal perusahaan. Berbeda dengan perusahaan konstruksi memiliki keunikan proses produksi, yang selalu berhubungan dengan konsumen. Konsumen menempatkan konsultan pengawas untuk mengawasi kegiatan konstruksi di lapangan sehingga kualitas produk dan durasi kerja dikendalikan oleh pengguna jasa melalui bantuan dari pihak lain yang mewakili konsumen.

Dalam penelitian ini, faktor kedisiplinan menjadi fokus faktor utama yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Disiplin kerja menjadi faktor yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal, Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas dan tata tertib, sehingga didapat hasil yang optimal. Selanjutnya bagi pegawai akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016:88) bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mendorong kelancaran segala kegiatan organisasi supaya tujuan organisasi dapat diperoleh secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai

maupun kepentingan organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Setelah karyawan semua mampu melaksanakan disiplin kerja timbulah suasana lingkungan kerja non fisik menjadi baik.

Menurut Handoko (2015), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal, dikarenakan karyawan tidak memiliki tanggung jawab kerja, komunikasi antar karyawan & kerja sama antar kelompok kurang baik. banyak karyawan yang sebenarnya berpotensi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja yang dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja (Kasmawati, 2019.). Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas dan ide bisa meningkat maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih

berkomitmen dimana akan menghasilkan kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo,2017:501). Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. 4 aspek yang membuat karyawan merasa puas yaitu Pekerjaan itu sendiri (Work It self),

1. Atasan(Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
2. Teman sekerja (Workers), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Promosi(Promotion),Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
4. Gaji/Upah(Pay), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Setelah karyawan merasa puas untuk berkomitmen pada perusahaan semakin mudah.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah sedangkan karyawankaryawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Untuk itu peneliti memilih PT. ISOPLAN untuk melakukan penelitian pada skripsi ini. PT. ISOPLAN adalah Perusahaan yang berkembang di bidang Desain Arsitektur, Pengawasan Perencanaan, dan Manajemen Konstruksi

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD pada PT. ISOPLAN diketahui kepuasan kerja karyawan PT ISOPLAN mengalami penurunan hal itu diperkuat dengan data turnover karyawan PT. ISOPLAN yang Mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. ISOPLAN Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turn Over Rate
2018	57	7	-	50	13,2%
2019	50	5	3	48	10,2%
2020	48	8	12	52	16%

Sumber: data diolah

Data di atas menunjukkan tingginya tingkat *turnover* di PT. ISOPLAN dari tahun 2018-2020. Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Roseman dalam Fubertus, dkk (2016) yang mengatakan bahwa annual turnover melebihi 10% dinyatakan tinggi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan terkadang membutuhkan *turnover* terhadap karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan tetapi tingkat turnover juga perlu diperhatikan agar tidak terlalu tinggi, dengan demikian perusahaan akan tetap memperoleh keuntungan dan manfaat yang lebih besar dari peningkatan karyawan baru yang memiliki kemampuan kinerja lebih baik dibanding biaya perekrutan yang ditanggung organisasi.

Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 7 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, sering terjadi selisih paham antar karyawan, rekan kerja yang kurang nyaman, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan

pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja yang rendah tersebut sangat berdampak kepada tingkat kedisiplinan para karyawan di PT. ISOPLAN. Hal ini didukung dengan data tingkat absensi karyawan PT. ISOPLAN yang semakin menurun dalam 3 tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.2 Tingkat absensi karyawan PT. ISOPLAN (3 tahun terakhir)

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	Presentase karyawan terlambat	Presentase
2018	50	252	20	9	88	117	3,5%	49,5%
2019	48	249	18	11	94	123	4%	53%
2020	52	242	29	14	126	169	4,2%	73,2%
RATA-RATA			22	34	102		11,7%	58,5%

Sumber: data sekunder PT. ISOPLAN (2018 – 2020)

Tabel diatas menunjukkan jumlah absensi pada karyawan, pada tahun 2018 jumlah ketidak hadiran karyawan sebanyak 117 kali dengan presentase 46%, sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sejumlah 123 kali dengan presentase 49%. Kemudian kenaikan drastis sebanyak 169 kali dengan presentase 69% pada tahun 2020. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. ISOPLAN tingkat kedisiplinan dengan didukung data absensi diatas yang masih tergolong rendah. Sehingga dapat dilihat tanggung jawab karyawan disni` masih kurang maksimal, “jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah” (hasibuan 2016:203; fathoni,2015;175)

Selanjutnya Dari data diatas dapat dilihat pada tahun 2018 karyawan

yang terlambat 461 karyawan/sekitar 3,5% . Kemudian pada 2019 karyawan yang terlambat 483/sekitar 4% karyawan , kemudian pada 2020 mengalami kenaikan yang signifikan 537/sekitar 4.2% karyawan yang terlambat. Komitmen organisasional ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan untuk datang bekerja tepat pada waktunya. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan, khususnya yang berhubungan dengan ketepatan waktu berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat komitmen pegawai. Menurut pendapat Mowday dalam Sopiha (2015;163) “pada fase awal (initial commitmen) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan “ Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan”

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini tertarik untuk meneliti variable-variable yang tercantum tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen PT. ISOPLAN”**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

- a) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin PT. Isoplan?
- b) Apakah kepuasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin PT. Isoplan?
- c) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT.

Isoplan?

- d) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT.

Isoplan?

- e) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT.

Isoplan?

3. Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non Fisik terhadap disiplin kerja PT. ISOPLAN?

- b) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja PT.ISOPLAN?

- c) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen PT. ISOPLAN?

- d) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja non Fisik terhadap Komitmen PT. ISOPLAN?

- e) Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen PT.ISOPLAN?

4. Manfaat Penelitian

- a) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi yang berhubungan dengan kepuasan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

- b) Bagi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

Sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi dan tambahan koleksi wacana

ilmiah bagi akademis, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan rujukan bagi rekanrekan mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur

c) Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai kepuasan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.