

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan di era digital yang semakin pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi terutama dalam mengolah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Tentunya sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan dan visi misi dari perusahaan. Karena karyawan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Baik dalam segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan atau organisasi, karena kualitas perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan perusahaan terutama dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang. Tanpa peran dari sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah terpenuhi, perusahaan tidak akan berjalan.

Hingga sampai sekarang belum ada perusahaan yang melakukan aktivitas tanpa melibatkan sumber daya manusia, meskipun dalam perkembangan teknologi yang semakin maju ini dengan adanya mesin-mesin yang otomatis dan canggih unntuk senantiasa membantu manusia dalam melakuan berbagai aktivitasnya. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organsasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan dari organisasi.

Dalam mengatur dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lingkup tenaga kerja, perusahaan berharap agar dengan adanya tenaga kerja yang teratur akan mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang optimal serta memperhankan usaha yang sedang dijalankan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus meampu mengelola sumber daya manusia dan melakukan pendekatan kepada karyawannya. menurut Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karayawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya yang dimaksud antara lain menyatukan cara pandang berpikir antara karyawan dengan pimpinan. Selain itu juga menyelaraskan visi dan misi perusahaan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tanpa adanya

keselarasan tersebut, akan sulit bagi perusahaan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawannya sehingga akan menghambat jobdesk pekerjaan yang diemban.

Dengan melakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan, banyak memberikan perhatian semaksimal mungkin yang memiliki hubungan langsung pekerjaannya ataupun yang dapat mengurangi rasa semanganya dalam bekerja, memberikan dukungan, bimbingan, arahan yang baik untuk karyawannya serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut dijalankan dengan baik, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dan karyawan pun akan merasakan kepuasan bekerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemauan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 1992:15), karyawan yang merasakan kepuasan pada suatu pekerjaannya akan menunjukkan sikap loyalitas dan ingin mengembangkan dirinya dalam pekerjaan tersebut. Hal itu akan memberikan keuntungan kerja yang lebih pada pekerjaannya, sehingga dapat mendatangkan keberhasilan pada perusahaan.

Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan atau pegawai PT Pos Indonesia (persero) Gresik. PT Pos Indonesia (persero) Gresik adalah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa pengiriman paket surat dan dokumen. Sama halnya dengan badan usaha lain, kepuasan kerja juga menjadi permasalahan yang terjadi di PT Pos Indonesia (persero) Gresik. Dalam survey dan wawancara pendahuluan yang dilakukan, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Gresik
Periode tahun 2018-2020

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN TANPA KETERANGAN		SAKIT		IZIN		TOTAL	
2018	66	2	3,03%	2	3,03%	2	3,03%	6	9,09%
2019	64	5	7,81%	6	9,40%	2	3,12%	13	20,31%
2020	63	5	7,94%	7	11,11%	3	4,76%	15	23,80%

Sumber: PT. Pos Indonesia (persero) Gresik (data diolah)

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2013:202) yaitu kepuasan kerja dapat diukur melalui absensi ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Ketidakhadiran ini merupakan tolak ukur untuk menentukan apakah karyawan tersebut puas atau tidak dalam pekerjaannya. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Gresik jika dilihat dari prosentase mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2020. Hal ini mengindikasikan tingkat ketidakhadiran mengalami kenaikan dari tahun ke tahun.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa menciptakan atau mempertahankan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Hal itu karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu contoh dari beberapa faktor yang mempengaruhi rendah dan tingginya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan suatu hal untuk menimbulkan suasana rasa yang nyaman sehingga membuat para karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan serta membuat target dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut akan tercapai. Kondisi

lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya lebih antusias dan lebih ber konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat waktu. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan mengurangi rasa jenuh dan kelelahan, sehingga diharapkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Bersadarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap sejumlah karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Gresik dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik namun masih terdapat beberapa permasalahan seperti terdapat beberapa layout yang kurang tertata dengan rapi dan masih terdapat barang-barang tidak diletakkan pada tempatnya hal tersebut dikarenakan kurangnya lahan tempat dan gedung atau tempat untuk menyimpan barang yang ada didalam perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan nyaman dari lingkungan kerja akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian masalah lingkungan kerja nonfisik, terdapat hubungan antara para pegawai/karyawan didalam perusahaan sudah terjalin dengan baik namun

masih terdapat beberapa miss communication antar sesama karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rasa ketidaknyamanan dari lingkungan kerja tersebut bisa membuat para karyawan merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, disiplin juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi kerja.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) yakni perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya puas dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja itu, karyawan harus dirawat dengan baik agar mereka tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja tanpa adanya disiplin kerja yang diberikan, maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Begitu sebaliknya jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bekerja, maka tujuan dari pada perusahaan tersebut akan tercapai. Karena adanya disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Gresik ini juga berkaitan dengan disiplin kerja. Dapat dilihat pada Tabel 1, bahwa rekapan tingkat absensi pada karyawan PT Pos Indonesia (persero) Gresik di tahun 2018-2020 mengalami kenaikan. Dengan kenaikan tingkat absensi karyawan PT Pos Indonesia (persero) Gresik yang tinggi dari tahun ke tahun ini dapat digambarkan bahwa disiplin kerja yang terjadi dalam PT Pos Indonesia (persero) Gresik ini masih sangat rendah. Selain tingkat absensi yang tinggi, permasalahan yang terjadi terkait disiplin kerja yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat ketika masuk jam kerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi Purnama Sari, 2018) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang efektif dan efisien memang tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi juga faktor lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai (2004:309) kepuasan kerja yang menurun akan berdampak pada kinerja karyawan, karyawan akan memperlihatkan perilakunya saat bekerja sebagai hasil dari prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan pekerjaannya didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus mendorong para pegawai atau karyawannya untuk menciptakan disiplin kerja serta lingkungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan uraian bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pimpinan perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan secara maksimal. Hal ini mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (persero) GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Gresik?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (persero) Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan bahan masukan atau informasi, dan bahan pertimbangan untuk evaluasi yang bersifat saran

yang membangun untuk meningkatkan kinerja karyawan serta diharapkan sebagai masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas bagi PT. Pos Indonesia (persero) Gresik

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan sebagai sumber referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin membahas masalah masalah ini kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan tambahan informasi dan memperluas wawasan serta agar dapat menjadi pembanding ilmu pengetahuan dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek di lapangan.