

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi di berbagai bidang serta menyusun strategi yang tepat dalam menghadapi dinamika perubahan. Strategi utama yang perlu diterapkan yaitu pengelolaan sumber daya manusia. SDM memegang peranan penting dalam operasional suatu perusahaan dan memberikan kontribusi besar terhadap tercapainya kemajuan dan kesuksesan bisnis. Keberhasilan tersebut dapat tercapai apabila karyawan merasa nyaman, gembira, dan puas terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa puas akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi serta menjaga performa kerja secara optimal. Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam meraih tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Paparang et al. (2021), menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan positif yang muncul akibat penilaian individu pada pengalaman kerja dan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh bagaimana karyawan memandang kontribusi pekerjaan mereka, semakin signifikan kontribusi yang dirasakan akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja biasanya mencerminkan seberapa baik individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi.

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan individu pada lingkungan kerja, pekerjaannya, serta interaksi dengan sesama rekan kerja (Azhari dan Supriyatin, 2020). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan serta menjaga daya saing. Maka dari itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang memengaruhi kepuasan kerja. Disiplin yang kuat akan mendorong lingkungan kerja yang suportif serta dapat memperkuat kepuasan karyawan. Karyawan yang disiplin akan mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal, mematuhi kebijakan perusahaan, dan membangun hubungan positif dengan rekan kerja. Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri yang timbul dari kesadaran secara sukarela menaati aturan, ketentuan, dan nilai-nilai yang berlaku pada tempat kerja (Agustini, 2020).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan mampu memberikan dukungan akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Aspek-aspek seperti fasilitas yang mendukung dan suasana kerja yang positif dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan yang baik mampu mengurangi rasa jenuh dan kelelahan, serta mendukung peningkatan performa dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja. Ramadhani et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup elemen-elemen

fisik, psikologis, serta kebijakan yang berlaku dalam perusahaan, yang semuanya berpengaruh terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Manunggal Jaya Abadi, merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang penyewaan alat scaffolding yang terletak di Jl. Raya Betro No. 19, Kepuh, Betro, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo. CV. Manunggal Jaya Abadi memiliki jumlah karyawan sebanyak 55 karyawan di bagian operasional.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa ada masalah mengenai disiplin kerja karena terdapat karyawan yang tidak datang ke tempat kerja tanpa keterangan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Ketidaksiplinan ini tidak hanya mengganggu produktivitas, tetapi juga menimbulkan risiko kecelakaan kerja yang dapat membahayakan keselamatan karyawan dan mengganggu operasional perusahaan. Kemudian terdapat juga permasalahan mengenai lingkungan kerja yaitu kelelahan fisik dan mental seringkali menjadi masalah utama dalam perusahaan penyewaan alat scaffolding dan dapat berdampak pada produktivitas dan keselamatan kerja. Selain kelelahan fisik, terdapat juga masalah mengenai komunikasi antar karyawan yang kurang jelas yang dapat menghambat kerjasama tim serta dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa terdapat permasalahan terkait ketidakpuasan karyawan pada CV. Manunggal Jaya Abadi yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berikut adalah data keluar masuk (*turnover*) karyawan bagian operasional CV. Manunggal Jaya Abadi pada tahun 2022-2024:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk (*Turnover*) Karyawan Bagian Operasional
CV. Manunggal Jaya Abadi pada Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Karyawan Keluar
2022	53	8	7	52	15,09%
2023	52	10	11	53	19,23%
2024	53	12	14	55	22,64%

Sumber: CV. Manunggal Jaya Abadi (data diolah)

Tabel 1.1 mengindikasikan adanya tren peningkatan jumlah *turnover* karyawan pada bagian operasional CV. Manunggal Jaya Abadi dalam kurun waktu 2022-2024. Persentase keluar masuk karyawan tertinggi yaitu pada tahun 2024 dengan nilai persentase mencapai 22,64%. Tingginya persentase tersebut menandakan adanya potensi permasalahan dalam retensi karyawan. Semakin tinggi angka persentase dari setiap tahun tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi menurunnya semangat kerja karyawan pada CV. Manunggal Jaya Abadi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa semangat kerja yang menurun menjadi salah satu faktor turunnya kepuasan kerja karyawan. Situasi ini perlu menjadi perhatian serius bagi perusahaan, mengingat tingginya tingkat keluar masuk karyawan dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan.

Selain itu, permasalahan terkait lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan, seperti pekerjaan yang terlalu berat dan monoton cenderung menyebabkan karyawan merasa bosan dan kehilangan kepuasan kerja. Selain itu, kerja sama tim yang kurang baik juga dapat menjadi penyebab tingginya tingkat keluar masuk karyawan.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor terjadinya *turnover* karena karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja sering kali mempunyai keinginan yang besar untuk keluar dari perusahaan. Menurut Pratiwi et al. (2023), tingkat *turnover* yang tinggi merupakan akibat dari kepuasan kerja yang rendah pada karyawan.

Menurut Alvaritzi dan Santoso (2023), tingginya tingkat kepuasan kerja memiliki kaitan dengan tingginya tingkat kehadiran karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, kemungkinan besar akan terjadi peningkatan dalam tingkat absensi. Oleh karena itu, merupakan tugas perusahaan untuk memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dengan tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Bagian Operasional CV. Manunggal Jaya Abadi
pada Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja	Persentase Tingkat Absensi
		Sakit	Izin	Alpha			
2022	53	24	26	30	80	312	25,64%
2023	52	26	32	34	92	312	29,48%
2024	53	30	33	36	99	312	31,73%

Sumber: CV. Manunggal Jaya Abadi (data diolah)

Tabel 1.2 mengindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2022-2024. Peningkatan tersebut mengindikasikan adanya potensi permasalahan terkait kedisiplinan kerja karyawan. Persentase ketidakhadiran tertinggi yaitu pada tahun 2024, dimana jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 99 orang dengan persentase 31,73%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan dan mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja dan kondisi perusahaan secara keseluruhan. Ketika disiplin kerja menurun, karyawan cenderung lebih sering tidak hadir, baik karena alasan resmi (izin) maupun tanpa izin (alpa). Tentunya, tingginya absensi dapat mengganggu operasional perusahaan yang beroperasi di bidang jasa penyewaan alat scaffolding, yang sangat bergantung pada kehadiran karyawan untuk mengelola peralatan dan melayani pelanggan.

Penelitian ini didasarkan pada *research gap* yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya, seperti temuan penelitian Ishar et al. (2024), menyatakan terdapat hubungan signifikan dan positif pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Sabirin dan Ilham (2020), menjelaskan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Lumintang et al. (2019), mengungkapkan terdapat hubungan signifikan dan positif pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, temuan penelitian Rengganis et al. (2023), mengungkapkan kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang ditemukan, tujuan penelitian ini yaitu untuk meneliti hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran praktis bagi perusahaan dalam menangani masalah yang memengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu, peneliti berminat mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional CV. Manunggal Jaya Abadi”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional CV. Manunggal Jaya Abadi?

2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional CV. Manunggal Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional CV. Manunggal Jaya Abadi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional CV. Manunggal Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman terkait isu-isu yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam memahami karakteristik dan kebutuhan karyawannya, serta sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini digunakan sebagai rujukan bagi penelitian di masa mendatang, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.