

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Suatu organisasi dapat dikatakan maju dan berkembang apabila organisasi tersebut memiliki dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Apabila sebuah organisasi atau instansi ingin berkembang maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengolahnya dengan baik agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam menjalankan sebuah usaha, perusahaan memerlukan sebuah kebijakan untuk mempertahankan kinerja para karyawannya agar mampu menekan adanya minat para karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses pembangunan kemajuan suatu organisasi. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi.

Seiring dengan meningkatnya persaingan antara perusahaan yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan optimal, perusahaan sering mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran, serta produknya akan tetapi, hal ini juga ditentukan dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis, menuntut peningkatan sumber daya manusia (SDM) perusahaan dari segi kualitas karena di dalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja seperti yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka karyawan akan merasa dihargai keberadaanya ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Penyelesaian tugas dan pekerjaan juga harus didasari oleh kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robbins,2008:107). Rivai (2009:846) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya sendiri cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, selain itu juga dapat membantu mengurangi beban kerja dilingkungan perusahaan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dalam suatu organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan pemimpinnya dan terlibat dalam perilaku kontraproduktif yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri baik dari segi kepemimpinan maupun perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja tidak dapat diukur dengan satu pandangan saja karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan

berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja.

Menurut hanggraeni (2011), lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hartatik (2014), kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka akan semakin merasa puas. Didunia kerja lingkungan kerja adalah salah satu hal yang menarik untuk dibahas, karena di dalamnya terdapat beberapa unsur penting dalam hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Beragam sikap yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam menjalani pekerjaannya, beragam pula faktor yang

menentukan bagaimana seseorang itu melaksanakan pekerjaannya menjadi tanggung jawabnya, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan. Setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja.

Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain lain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy,2016). beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan

terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, di luar beban kerja tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto,2001).

Menurut Simamora (2006:610) Disiplin berasal dari kata “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kehormatan serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku

di suatu perusahaan. Selain lingkungan kerja dan beban kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT MBS Cabang Yogyakarta atau biasa dikenal PT Mensa Bina Sukses, Mensa Binasukses awalnya dikenal sebagai Masa Bhakti Surya (MBS). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1973. Dimulai dari 4 (empat) kantor cabang dan bergerak dalam bidang distribusi bahan baku farmasi dan barang jadi. Pada tahun 1985, Masa Bhakti Surya diakuisisi dan menjadi salah satu perusahaan besar di Grup Mensa. Pada tahun 1993 namanya diubah menjadi Mensa Binasukses untuk mencerminkan hubungan dengan Mensa Group. Dengan perubahan nama awal, MBS, masih dipertahankan.

Saat ini MBS adalah salah satu distributor farmasi, perangkat medis dan distributor kelompok konsumen terbesar yang masuk dalam sepuluh besar distributor farmasi nasional dan mendapatkan kepercayaan dari prinsipal multinasional dan nasional.

Komitmen sebagai perusahaan distribusi adalah menyediakan distribusi dan solusi untuk produk kesehatan melalui semua cabang dengan Standar Praktik Distribusi yang Baik. Mensa Bina Sukses, PT atau dikenal oleh pelanggan sebagai "MBS" adalah perusahaan distribusi produk kesehatan. Menyediakan jasa distribusi kepada prinsipal yang memproduksi dan memasarkan produknya di Indonesia.

Beberapa permasalahan seperti lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh di PT MBS, dengan adanya keterkaitan variabel tersebut

akan diteliti. selain itu peneliti juga berdomisili di Yogyakarta, dengan begitu diharapkan peneliti mampu melakukan penelitian secara maksimal terhadap objek penelitian. Penelitian ini berfokus pada 1 cabang kantor PT MBS di cabang Yogyakarta yang beralamat di Jl. Pura No.379, Jomblangan, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. dengan jumlah karyawan 82 orang.

Jumlah karyawan di PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta yang masih aktif sampai sekarang. Berdasarkan latar belakang tersebut saya tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi pada Perusahaan ini, tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maha permasalahan di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta ?
4. Manakah yang paling berpengaruh signifikan di antara lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan terhadap PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta .
3. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta.
4. Menganalisis manakah yang paling berpengaruh di antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Yogyakarta ini adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat :

- a) Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah,khususnya lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan berguna bagi pengembangan teori mengenai lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian sumber daya manusia

1.4.2. Manfaat Praktis

Scara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a) Manfaat bagi Perusahaan.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan, evaluasi langsung, dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

- b) Manfaat penelitian bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan. menambah ilmu pengetahuan, pengenalan, pengalaman, dan pemahaman terhadap suatu fakta atau informasi yang terjadi.

c) Manfaat penelitian bagi pihak lain.

Pengetahuan baru juga sangat bermanfaat bagi masyarakat luas ketika dapat menyelesaikan suatu masalah atau membantu aktivitas masyarakat agar lebih efektif. Untuk memperluas pengetahuan mahasiswa, Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

1.5. Batasan Penelitian

Mengingat banyaknya perkembangan yang bisa ditemukan dalam persembahan ini, maka perlu adanya batasan-batasan masalah yang jelas mengenai apa yang dibuat dan diselesaikan dalam penelitian ini. Adapun batasan-batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

Peneliti membatasi subjek penelitian yakni hanya pada karyawan PT Mensa Bina Sukses cabang Yogyakarta yang beralamat di Jl. Pura No.379, Jomblangan, Banguntapan, Kec. Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Maret 2020 sampai dengan Bulan Juli 2020. Pada penelitian ini, peneliti tidak mengkaji seluruh faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, yakni hanya membahas sebatas lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja dan apakah faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Peneliti membatasi pembahasan lingkungan kerja, beban kerja dan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan mengenai pengertian, faktor-faktor dan indikator.