

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu usaha saat ini perusahaan perlu memaksakan dalam pemberdayaan dan mengoptimalkan sumber daya manusia guna untuk kelangsungan hidup pada perusahaan. Menurut Muhamad (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia sebagai sumber terpenting dalam suatu organisasi, maka menempatkan faktor manusia sangat penting sebagai sumber modal dalam pencapaian suatu organisasi. Dalam suatu usaha pula terkadang memiliki hambatan dan kendala dalam suatu pekerjaannya sehingga dapat menghambat efektifitas dalam pekerjaan. Hal tersebut maka perusahaan harus selalu memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar dapat terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi.

Gejayan Innova merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa service jok mobil (Car Leather Seat) yang berdiri pada tahun 1990 yang dibentuk oleh Bapak Zaenal Abidin umur 50 tahun beliau selaku atasan dari Gejayan Innova. Lokasi tersebut berada di Jl. Gejayan, Jembatan Merah, Prayan Wetan No. 425 Yogyakarta ini memiliki lokasi yang cukup strategis yang dimana berada di dalam kawasan orang yang suka dalam memodifikasi kendaraannya. Sampai saat ini Gejayan Innova dalam hal persaingan pasar sudah cukup baik walaupun tingkat persaingan semakin ketat. Akan tetapi hal tersebut masih terdapat kendala dalam sektor SDM nya yaitu para karyawan

Gejayan Innova menjadi menurun tingkat kinerjanya bahkan ada yang sampai mengundurkan diri dalam pekerjaannya.

Bukan hanya itu saja permasalahan umum atau fenomena yang terjadi menurut atasan pada Gejayan Innova dalam sektor SDM dari hasil wawancara tersebut yaitu menurunnya tingkat kualitas kinerja karyawan, stres dalam bekerja, banyak yang mengeluh dalam pekerjaannya, keterlambatan dalam jam kerja, serta kurangnya disiplin dalam bekerja yang mengharuskan perusahaan Gejayan Innova ini untuk selalu peka terhadap lingkungan kerja, disiplin dan selalu berkomitmen dalam pekerjaannya. Penyebab tersebut mungkin bisa terjadi karena kurangnya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, niat pindah dalam bekerja, stres dalam bekerja karena mungkin kewalahan terlalu banyak pesanan customer, serta kurangnya motivasi dalam bekerja.

Hasil dari riset melalui wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dari fenomena yang terjadi mungkin para karyawan Gejayan Innova merasa stres dalam bekerja disebabkan karena kelelahan dalam pekerjaannya karena terlalu banyaknya pesanan dari customer serta kurangnya motivasi sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan dalam bekerja.

Adapun penelitian sebelumnya menurut Kuswandi dan Purwanto (2015) serta Sulaefi (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan pada perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaannya. Hal tersebut akan merasakan kepuasan dengan adanya kesesuaian, keterampilan, serta harapan dengan pekerjaan yang dihadapinya. Adapun definisi

kepuasan kerja menurut Mardiono dan Supriatin (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu cara yang paling penting dalam mengelola talenta organisasi yang dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi karyawannya. Adapun menurut Dadang (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan, kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi sehingga perlu identifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdapat tiga faktor yang akan diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja.

Adapun menurut Hasibuan (2013:76) bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, rajin, serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menurut Yunus dan Bachri (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin” bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun penelitian sebelumnya menurut Noermijati dan Diana (2015) mengatakan bahwa motivasi dicerminkan sebagai sumber kekuatan yang

mendorong seseorang atau karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menurut peneliti terdahulu Risambessy (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Seperti yang dikatakan oleh (Tunjungsari, 2011) bahwa stres kerja merupakan permasalahan serius yang terjadi pada seseorang dalam pekerjaannya. Adapun pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Krambut (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun dari hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa terdapat main problem yang dapat dijadikan sebagai variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Adapun peneliti menambahkan satu variabel baru yaitu lingkungan kerja sebagai variabel moderasi guna untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Gejayan Innova.

Adapun data karyawan dalam penelitian ini diambil dari Gejayan Innova dari mulai tahun 2017-2021 yang dimana ada beberapa bagian yaitu ada penjahit, pemasangan, desain, dan bagian service. Data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Karyawan Gejayan Innova Selama 5 Tahun Terakhir

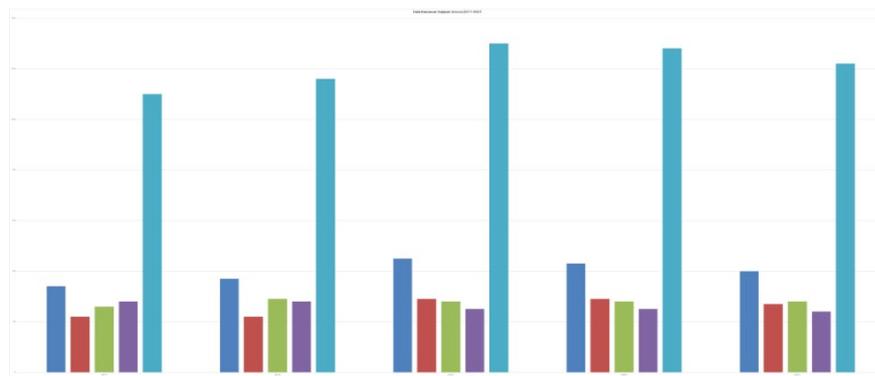
	Data Karyawan Gejayan Innova 2017-2021	
--	--	--

Tahun	Karyawan Bagian				Jumlah
	Penjahit	Pemasangan	Desain	Service	
2017	34	22	26	28	110
2018	37	22	29	28	116
2019	45	29	28	25	130
2020	43	29	28	25	128
2021	40	27	28	24	122

Sumber: Data sekunder diolah 2021

Gambar 1.1

Grafik Karyawan Gejayan Innova Selama 5 Tahun Terakhir



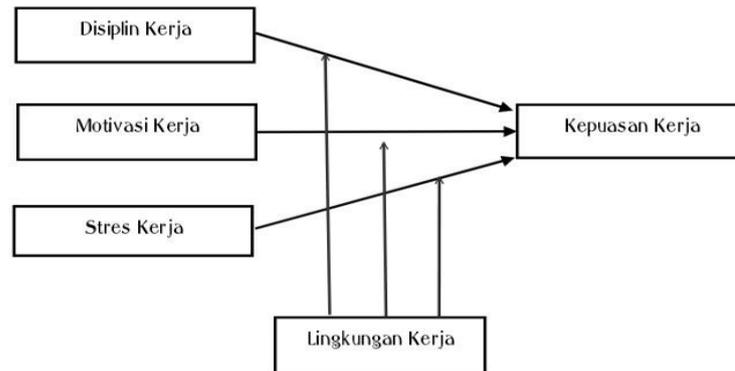
Sumber: Data sekunder diolah 2021

Dari data di atas maka dapat terlihat bahwa terjadi penurunan karyawan pada tahun 2021 yaitu terdapat 122 karyawan. Data karyawan tertinggi pada tahun 2020 terdapat 130 karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan mengalami stres dalam bekerja, kelelahan, dan mungkin kurangnya kepuasan dalam bekerja.

Pada gambar model masalah yang diambil yaitu berdasarkan dari permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Gejayan Innova. Maka hal tersebut pemecahan masalah yang perlu dilakukan adalah dalam lingkungan kerja pada Gejayan Innova perlu di kembangkan lagi agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang lebih mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, semangat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dalam pekerjaannya serta tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.

Penulis merealisasikan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dalam bekerja, serta lingkungan kerja merupakan variabel situasional. Adapun menurut peneliti sebelumnya Kaimarehe, et al (2017) mengungkapkan bahwa situasional merupakan variabel yang memoderasi hubungan antar variabel atau lebih yang dapat memperbaiki korelasi (pengaruh).

Gambar 1.2
Main Problem Gejayan Innova



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian pada latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pada penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?
3. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?

6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil uraian dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Gejaya Innova.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova.
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?
5. Untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?
6. Untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi stres kerja terhadap kepuasan kerja di Gejayan Innova?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, adapun manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta membantu pembaca dalam memahami disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dalam hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai informasi bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guna menambah ilmu pengetahuan, terutama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama bagi para karyawan pada Gejayan Innova yaitu sebagai bahan informasi yang akurat sehingga kinerja dapat optimal dan tercapai sesuai yang diharapkan. Pada hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi penting bagi pimpinan Gejayan Innova dalam menciptakan mutu dan kualitas kinerja karyawan serta menciptakan kepuasan dalam kerja.