

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dengan zaman yang semakin canggihnya, persaingan bisnis dalam bidang apapun memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi. Maka itu perusahaan-perusahaan menggunakan banyak cara agar dapat meningkatkan perusahaan mereka dan juga meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Fungsi sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang dikerjakan di suatu perusahaan. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia adalah aset yang berbentuk modal yang harus diprioritaskan. Oleh sebab itu fungsi dan peran sumber daya manusia tidak dapat digantikan (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2019:15). Sumber daya manusia pada perusahaan dimanfaatkan dan dikelola secara optimal agar dapat mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi serta mampu bersaing di tengah persaingan dunia bisnis yang sangat ketat.

Kedudukan dan peran sumber daya manusia sangat penting karena dapat menentukan kemajuan, perkembangan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Untuk itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang terdidik, memadai, mampu bersaing dibidang yang ditekuninya pada perusahaan tersebut. Disisi penting dalam perusahaan dapat diukur dari sumber daya manusia yang meliputi karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, kekuatan, keahlian dan pengorbanan yang diberikannya untuk kepentingan perusahaan. Maka dari itu

kepuasaan karyawan memiliki peran yang sangat besar dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang baik maka sebuah perusahaan harus mengambil tindakan yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan ataupun keahlian yang ada dalam diri karyawan (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018:126). Perusahaan seringkali mengabaikan dampak yang timbul dari ketidakpuasan kerja, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi yang harus diterapkan agar karyawan senantiasa merasa puas dalam bekerja. Bilamana perusahaan terdapat karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kepuasan dalam bekerja maka kegiatan operasional perusahaan dapat terganggu. Gangguan tersebut meliputi hal-hal, seperti rendahnya gairah kerja karyawan yang dapat menimbulkan kinerja kerja menurun dan juga rendahnya kualitas kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan rutinitas kerja seperti itu secara terus menerus akan berakibat pada ketidakpuasan dan kebosanan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengatur pengelolaan SDMnya secara baik agar dapat memperoleh kepuasan karyawan seperti yang diharapkan perusahaan maupun keinginan karyawan.

Satu hal yang dianggap bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah pedoman dalam penerapan sebuah manajemen perusahaan yang dapat memperjelas dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin memiliki arti yang penting bagi kehidupan manusia karena disiplin harus diterapkan pada kehidupan sehari-hari agar disiplin itu menjadi

suatu kebiasaan yang harus ada di kapan saja dan dimana saja agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi (Ariani & Assarofa, 2018:69). Orang-orang memiliki keterampilan dalam bidang pekerjaannya, umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan sebaliknya orang tidak memiliki keterampilan umumnya tingkat kedisiplinannya rendah. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan atau kepatuhan kerja dimana orang-orang dalam sebuah organisasi harus menaati aturan yang ditentukan perusahaan. Jadi masalah disiplin para karyawan organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dimana jika semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan bisa meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan jika semakin rendah disiplin kerja karyawan bisa menurunkan kepuasan karyawan.

Dalam meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh pada lingkungan kerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja memiliki kaitannya dengan elemen dan berbagai faktor yang bisa berpengaruh pada pekerjaan yang terjadi di sekitar karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugasnya hingga tercapai efisiensi dan efektifitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan karena seorang karyawan sangat peduli terhadap tempat lingkungan kerjanya baik untuk kemudahan dalam mengerjakan tugas maupun untuk kenyamanan pribadi dalam bekerja (Mabruroh, Isharijadi, & Wijaya, 2017:87). Jadi perlu diperhatikan dalam hal lingkungan kerja yang dapat berpengaruh secara langsung pada karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha membuat karyawan yang bekerja dapat berpikir positif terhadap lingkungan kerjanya sebab tempat

para karyawan yang setiap harinya melaksanakan tugas adalah dalam lingkungan kerja. Untuk mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang tenteram, nyaman dalam perusahaan perlu memperhatikan beberapa pembenahan ruang kerja seperti kebisingan pada ruang bekerja, keamanan pada tempat kerja, penempatan peralatan kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, pencahayaan pada ruang bekerja, kebersihan dan kenyamanan yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan.

Hal yang berpengaruh penting selain lingkungan kerja dan disiplin adalah komunikasi. Arti dari komunikasi adalah suatu proses dalam penyampaian informasi, pikiran dan perasaan antar individu dengan menggunakan isyarat yang dapat dimengerti bagi kedua pihak, kadangkala komunikasi dapat digunakan dalam situasi tertentu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seorang atau sekelompok sehingga ada perubahan tertentu yang diinginkan (Yunsepa, 2018:44). Komunikasi selalu berperan penting dalam segala aspek dalam kehidupan manusia tentunya tentang hubungan antar karyawan pada suatu organisasi. Komunikasi pada suatu perusahaan bisa dikatakan kontak antar satu karyawan dengan karyawan lainnya agar terciptanya hubungan antar karyawan yang baik dalam mempermudah menyelesaikan tugas pekerjaan dan mengurangi konflik yang mungkin timbul antar sesama karyawan akibat dari kesalahpahaman. Komunikasi karyawan yang baik ataupun kesetaraan dapat meningkatkan kualitas kerja baik dan mampu menciptakan komunikasi dua arah antara bawahan dengan bawahan atau bawahan dengan atasan. Jika di suatu organisasi komunikasi sesama

karyawan rendah atau jarang dalam berkomunikasi maka kemungkinan untuk perbedaan pendapat dan kesalahpahaman yang sangat besar.

Komunikasi antar karyawan yang tergolong efektif bisa ditunjukkan dengan kepuasan dan loyalitas pada perusahaan tersebut karena jika seorang karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain akan memberikan persamaan persepsi, pengertian yang baik dan kerjasama yang bagus. Terjalannya hubungan yang baik, tidak akan muncul konflik, kesalahpahaman dan hal menyinggung antar karyawan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada karyawan dan juga bisa menimbulkan berakhirnya komunikasi antar karyawan di sebuah organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dalam sebuah organisasi yang dikarenakan persaingan antarunit kerja, masalah pribadi, atasan yang tidak sedia untuk memahami, mendengarkan pendapat maupun hasil kerja karyawan yang akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Bahkan, dapat memicu terjadinya konflik antar pribadi yang tidak diinginkan di antara para karyawan dan juga konflik karyawan dengan atasan akan berpengaruh pada kinerja atau citra sebuah organisasi (Hutagalung & Ritonga, 2018:74). Produktifitas dan kualitas manajemen pada perusahaan perlu diperhatikan untuk tercapainya kelancaran dan keberhasilan organisasi. Jadi pengaruh besar dalam menciptakan kepuasan karyawan di dalam organisasi dengan keterampilan dan teknik-teknik komunikasi mempunyai peran sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang menunjukkan apakah seorang karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya dengan hasil interaksi sesama karyawan dalam lingkungan kerja atau hasil penilaian karyawan

terhadap pekerjaannya (Aruan & Fakhri, 2015:142). Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu masalah penting yang dapat mempengaruhi dan memberi manfaat yang besar bagi kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung akan betah kerja didalam organisasi. Sebaliknya seorang karyawan merasa ketidakpuasaan kerja akan menimbulkan beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat terhadap pekerjaan yang dia kerjakan, absen karyawan meningkat dan dapat mengganggu kinerja kerja karyawan lain.

Karyawan yang merasakan ketidakpuasaan terhadap pekerjaannya akan merasa pekerjaan yang dilakukannya termasuk suatu beban yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Keadaan yang terbebani merupakan suatu keterpaksaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan tidak akan mendapatkan hasil memuaskan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang mengalami ketidakpuasaan kerja biasanya akan berhenti dari pekerjaannya dan akan mencari pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan yang maksimal pada karyawan (Supriyadi, Priadana, & Setia, 2017:25). Untuk itu perusahaan harus menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai suatu hal yang perlu diutamakan dalam perusahaan agar lebih mudah mencapai tingginya produktifitas dan kinerja kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

PT Tirta Putra Malindo Sejati adalah perusahaan yang melakukan kegiatan bisnis dibidang kontraktor dan pemasok yang berdiri pada tanggal 29 Maret 2004 sebagai perusahaan yang khususnya menyediakan solusi pipa, solusi air bersih, air

limbah dan lingkungan untuk bidang industri, developer dan perusahaan air. PT Tirta Putra Malindo Sejati ditunjuk sebagai distributor resmi valve AVK Indonesia, CST Glass Steel Tank Indonesia, dan Pompa Grundfos Tradings Indonesia yang beralamat di Komp Anugerah Bizpark Blok A No 1, Jl. Yos Sudarso, Kota Batam, Kepulauan Riau. Meski perusahaan ini berdiri belum lama, PT Tirta Putra Malindo Sejati sudah menjadi salah satu pemasok valve dan pipa bagi PT. Adhya Tirta Batam dalam pengerjaan air bersih di Kota Batam. Pada Saat ini PT Tirta Putra Malindo Sejati memiliki 118 karyawan. Berikut disajikan data karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati:

**Tabel 1.1** Data Jumlah Karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati Bersumber Pada Bagian Departemen Tahun 2019

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Akuntansi	8
2.	<i>Internal Audit</i>	3
3.	Admin	7
4.	Pajak	6
5.	HRD	3
6.	Legalitas/Dokumen	5
7.	Logistik	13
8.	Penjualan/ <i>Marketing</i>	9
9.	Pembelian/ <i>Purchasing</i>	5
10.	Supir	8
11.	Teknisi/ <i>Engineering</i>	4
12.	Pekerja Lapangan	47
<b>Total</b>		<b>118</b>

**Sumber:** PT Tirta Putra Malindo Sejati, (2019)

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT tirta Putra Malindo Sejati yang diperoleh dari HRD adalah 118 karyawan. Karyawan yang berada di dalam kantor dapat diperkirakan sebanyak 37 orang sedangkan sisanya dengan banyaknya

karyawan adalah pada bagian logistik, penjualan, supir, teknisi dan pekerja lapangan sebanyak 81 orang merupakan karyawan yang kerjanya tidak selalu berada didalam kantor karena perusahaan yang diteliti ini mengerjakan proyek sekaligus melakukan penjualan barang di Batam maupun diluar Batam sehingga tempat kerja karyawan tidak selalu tetap di satu tempat. dan selalu berpindah tempat kerja sesuai dimana suatu proyek dikerjakan oleh PT Tirta Putra Malindo Sejati.

Kepuasan kerja karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati yang terlihat saat ini kurang memuaskan, seperti yang ditemukan dalam disiplin kerja. Dalam hal disiplin kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati sering dijumpai karyawan yang tidak disiplin dalam hal mengatur waktu jam kerja. Sering terjadinya keterlambatan datang kerja karyawan dapat mempengaruhi jam kerja yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas deadline dengan tepat waktu sehingga tidak perlu waktu yang lama untuk menyelesaikan tugasnya. Tidak ada pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang terdisiplin, terajin, terapi, teladan juga akan menimbulkan karyawan tidak termotivasi dalam pengembangan kerjanya dan kepuasan yang dirasakan pada karyawan. Karyawan tidak memiliki tujuan dan misi bagi diri sendiri terhadap tugas yang dikerjakannya sehingga timbul rasa bosan dan ketidakinginan untuk datang tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan berupaya menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Berikut disajikan data absensi karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati

Bulan Januari s/d Juni Tahun 2019

No	Bulan	Hadir	Absen	Tepat Waktu	Terlambat
1.	Januari	100	18	87	13
2.	Februari	105	13	88	17
3.	Maret	101	17	87	14
4.	April	94	24	73	21
5.	Mei	87	31	62	25
6.	Juni	90	28	61	29
<b>Total</b>		<b>577</b>	<b>131</b>	<b>458</b>	<b>119</b>

**Sumber:** PT Tirta Putra Malindo Sejati, (2019)

Berdasarkan tabel absensi karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang absen dan terlambat semakin meningkat. Peningkatan paling besar terjadi pada bulan April. Dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 14 orang di bulan Maret meningkat menjadi 21 orang pada bulan April. Meningkatnya jumlah karyawan yang absen secara drastis dari 24 orang di bulan April menjadi 31 orang pada bulan Mei. Dapat diperkirakan bahwa persentase karyawan tepat waktu sebesar 81,4% dan karyawan yang absen sebesar 18,6% dalam 6 bulan.

Dalam suatu perusahaan selalu ditemukan adanya kendala mengenai lingkungan kerja. Pada PT Tirta Putra Malindo Sejati masih terdapat masalah yang menimbulkan ketidakpuasan kerja seperti terdapat kebisingan pada tempat kerja yang disebabkan perusahaan yang bersebelahan dengan tempat pabrikasi yang menimbulkan kebisingan yang sangat mengganggu kenyamanan dalam aktivitas kerja karyawan. Ditinjau dari masalah yang timbul berdampak besar bagi kepuasan kerja karyawan hingga dapat menghambat konsentrasi dan ketenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Meskipun lingkungan kerja bukan tempat

prosesnya produksi namun lingkungan kerja pada perusahaan secara langsung pengaruh pada karyawan dalam melakukan proses produksi. Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang aman dan tenteram mampu mempengaruhi karyawan untuk lebih semangat bekerja, termotivasi dan lebih fokus pada pekerjaan yang ingin diselesaikan. Hal tersebut tentunya memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penanganan yang baik pada lingkungan kerja dapat memberi motivasi kepada karyawan dalam mengurangi kelelahan, kejenuhan dan kesalahan dalam bekerja dan juga akan memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Setelah membahas masalah disiplin dan lingkungan kerja, kurangnya komunikasi dan koordinasi yang efektif antar karyawan dalam penyampaian informasi merupakan kendala yang terjadi di PT Tirta Putra Malindo Sejati. Karyawan sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi antar karyawan sehingga terjadinya konflik antar karyawan yang dapat mengakibatkan hubungan karyawan menjadi renggang. Jika secara terus-menerus akan menyebabkan konflik pribadi yang akan terganggu pada pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Dengan begitu kepuasan karyawan akan timbul pada diri sendiri karena hubungan dengan karyawan pada tempat kerja yang tidak akrab. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan pada masalah atau konflik berkepanjangan akan mengakibatkan kerugian secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian latar belakang pada masalah yang terjadi, peneliti termotivasi untuk membuat sebuah penelitian yang berjudul **”PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang diuraikan, dapat diidentifikasi menjadi beberapa masalah, diantaranya adalah:

1. Kurangnya disiplin karyawan mengenai jam kerja dengan sering ditemui keterlambatan datang kerja.
2. Tidak ada pemberian penghargaan atau *reward* pada karyawan yang disiplin.
3. Kurangnya kenyamanan dan ketenangan dengan adanya kebisingan yang timbul di tempat kerja.
4. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dari latar belakang pada masalah, peneliti menemukan beberapa batasan yang perlu dibatasi pada masalah yang diteliti, dengan maksud agar peneliti lebih fokus pada topik yang ingin diteliti, yaitu:

1. Variabel disiplin kerja dibatasi dalam hal kedisiplinan pada karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja dibatasi dalam hal di lingkungan tempat kerja.

3. Variabel komunikasi dibatasi dalam hal komunikasi antar karyawan.
4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Tirta Putra Malindo Sejati.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Dari deskripsi latar belakang pada masalah, maka ditemukan rumusan masalahnya, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari uraian pada rumusan masalah yang dibahas, maka terdapat beberapa tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

3. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.
4. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini terdapat manfaat teoritis, yaitu:

1. Dapat meningkatkan dan menumbuhkan ilmu pengetahuan, kemampuan berpikir ilmiah, dan metodologi dalam menyusun sebuah penelitian.
2. Dapat menjadi landasan dan nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam pengembangan manajemen perusahaan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini terdapat manfaat praktis, yaitu:

1. Bagi Peneliti  
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam bidang sumber daya manusia dan melatih menerapkan teori yang didapatkan dari perkuliahan.
2. Bagi PT Tirta Putra Malindo Sejati  
Penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi, masukan baru, dan pandangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan yang bersangkutan dan sebagai bahan referensi, pustaka dan pertimbangan acuan bagi peneliti lainnya.