

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) seperti saat ini, persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat dengan adanya pemberlakuan pasar bebas Asean ini. Modal utama sebuah perusahaan untuk menang dalam persaingan ekonomi global adalah sumber daya yang berkualitas. Indonesia adalah salah satu Negara dengan populasi manusia terbanyak, namun sangat disayangkan karena dengan populasi sebanyak itu Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia masih tertinggal jauh oleh Negara lain. Pemerintah Indonesia harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu bersaing di era globalisasi dan pasar bebas saat ini. Globalisasi dan pasar bebas merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari.

Globalisasi yang sedemikian deras dan kesepakatan pasar bebas yang semakin meluas membuat jarak dan waktu seolah tidak lagi menjadi masalah bagi seseorang untuk menjangkau ilmu pengetahuan dan informasi dari manapun, kapanpun dan dimanapun. Persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas Asean ini. Modal utama sebuah Negara untuk menang dalam persaingan ekonomi global adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Tersedianya sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) yang

mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan untuk menghadapi persaingan.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha suatu organisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki baik modal, mesin, dan sarana kerjanya bahan baku, material, serta perangkat lunak seperti metode kerja, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan menganggap faktor-faktor produksi tersebut mempunyai arti sama pentingnya. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi perusahaan, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegaran (2009:02) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:10) bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber daya yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Karena tidak terlepas dari perangkat sumber daya manusia yang menjadi penunjang penuh dalam pelaksanaan prosedur, aturan, dan operasional maka dari itu sumber

daya manusia di pandang sebagai aset yang harus dijaga dengan demikian perusahaan.

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang bisa disebut dengan karyawan, untuk menjalankan kegiatan disuatu perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan dan karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan juga merupakan sumber daya utama yang merencanakan dan melaksanakan berbagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Maka dari itu pimpinan perusahaan dituntut untuk memperhatikan dan pintar-pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang agar karyawan dapat menciptakan inovasi untuk perkembangan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan tidak boleh hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan namun juga memikirkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan para karyawan karena sebaik apapun strategi yang dibuat perusahaan, maka strategi

tersebut tidak akan berjalan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif oleh karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan. Dimana agar dapat memperoleh karyawan baik yang akan menimbulkan motivasi kerja, disiplin kerja serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman untuk kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:210), “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan semangat apa bila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karna sesempurna apapun strategi yang dibuat perusahaan, dan pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, maka strategi tersebut tidak akan berjalan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positive menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira oleh karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan.

Torang (2012:57) menyatakan bahwa “Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal”.

Mengingat karyawan adalah sumber daya manusia sebagai aset utama yang sangat besar pengaruhnya untuk kemajuan suatu perusahaan serta pelaksanaan dari tercapainya tujuan suatu perusahaan yang telah direncanakan. Maka dari itu perusahaan harus mampu membentuk karyawan yang bermotivasi kuat. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan yang memandang pekerjaan bukan sebuah beban melainkan sebuah tantangan dan harus berani menghadapi perubahan-perubahan untuk meningkatkan inovasi demi perkembangan perusahaan. Karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu muncul dengan sendirinya dengan dorongan untuk melakukan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu.

Mengenai motivasi itu sendiri terdapat dua faktor motivasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat berupa kebutuhan, hasrat, keinginan, yang ada pada diri masing-masing individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan dorongan yang muncul pada diri seseorang yang dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri akan tetapi mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan / reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah perusahaan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki untuk pemenuhan kebutuhan agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuan maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat, begitu juga sebaliknya.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja, seringkali perusahaan mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan seperti disiplin kerja.

Menurut Darmawan (2013:41), “Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan”.

Berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting menciptakan kedisiplinan agar para karyawan mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa teguran baik lisan atau tulisan, skorsing, penurunan pangkat, bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas sarana kantor secara efektif dan efisien. Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari perusahaan sebagai sistem sosial yang

mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada perusahaan dan berpengaruh terhadap prestasi perusahaan.

Alex S. Niti Semito 2011:183, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan”.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologi, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Berdasarkan beberapa pendapat diatas penelitian menyimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas tinggi dan memberikan kepuasan kerja karyawan.

Mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, yang mana Perum Percetakan Negara RI ialah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pencetakan dokumen negara, kartu ATM, kartu kredit/debit, smart card dengan standar security dan teknologi terkini serta usaha penerbitan, jasa grafika, multimedia dan solusi dokumen. Perum Percetakan Negara RI memiliki visi menjadikan perusahaan terpercaya yang menyediakan layanan berkualitas berstandar sekuriti dan teknologi terkini dan misi perusahaan (1) melayani pelanggan memenuhi kebutuhan dan keinginannya dengan produk inovatif serta layanan tepat mutu, waktu dan harga (2) membangun kemitraan strategis yang

kuat, saling percaya dan saling menguntungkan (3) membangun budaya kerja untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dituntut memiliki karyawan yang memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik agar memiliki motivasi bekerja yang baik pula untuk perusahaan.

Setelah peneliti mengobservasi kembali kelapangan, peneliti melihat adanya indikasi kekurangan-kekurangan di lingkungan Perum Percetakan Negara RI dimana ada beberapa karyawan yang acuh tak acuh dalam melaksanakan pekerjaannya dan kurang menanggapi target-target pekerjaan yang harus dicapai dikarenakan merasa tidak diakui oleh pimpinan, adanya ketidak disiplinan karyawan dalam absensi dan pemakaian atribut kantor, ada pula keluhan akan pekerja seperti fasilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak memadai, adanya keluhan balas jasa yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, serta kurang efektivitas pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi dengan seluruh karyawan, sehingga muncul masalah-masalah mengenai kepuasan kerja karyawan di perusahaan Perum Percetakan Negara RI.

Berdasarkan latar belakang diatas dan mengingat begitu pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diduga bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan menentukan ketercapainya tujuan perusahaan. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Negara RI ?
2. Apakah variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Negara RI ?
3. Manakah diantara variabel-variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Negara RI ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Negara RI.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Negara RI.
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel-variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Negara RI.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti khususnya, lokasi tempat penelitian serta prodi, adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Manfaat Bagi Penulis

menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan, serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir program S1 pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan sebagai bahan pertimbangan yang positif dan bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya dan Lembaga Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan masukan untuk mengembangkan dan memajukan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan dari skripsi yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjabaran rinci metode mengenai kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variable, teknik penentuan populasi, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan/ pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi penjabaran tentang deskripsi obyek penelitian data dan deskripsi hasil penelitian, analisi hasil penelitian dan pengujian hipotesis, pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat simpulan dan saran kepada pihak yang terkait dalam penelitian.