

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah suatu faktor akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

**Tabel I.1. Data *Turnover* Karyawan
PT Ria Multi Solusindo Medan
Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan Masuk	Keterangan
Januari	3	0	
Februari	4	0	
Maret	8	0	
April	9	2	
Mei	7	2	
Juni	6	3	
Juli	5	2	
Agustus	3	4	
September	2	3	
Oktober	1	1	
November	1	1	
Desember	1	1	

Sumber: PT Ria Multi Solusindo Medan, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan tercermin dari cukup banyaknya karyawan resign.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya.

Tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini mengalami penurunan terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, tingkat absensi yang mengalami peningkatan dan banyaknya karyawan yang terlambat datang ke kantor. Walaupun adanya pemberian sanksi kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja pada perusahaan ini masih belum baik seperti protokol kesehatan wajib masker dan cuci tangan masih belum diterapkan ketat bagi seluruh karyawan, tingkat kebersihan juga masih belum terjaga di lingkungan perusahaan, hubungan kerja karyawan masih belum harmonis terlihat banyaknya konflik yang terjadi.

Komitmen merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, di mana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung akan bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang, merasa perusahaan adalah bagian dari hidupnya sehingga akan bekerja dengan optimal guna meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

Pada PT Ria Multi Solusindo Medan diketahui karyawan belum memiliki komitmen yang baik pada organisasi yang disebabkan oleh ketidaksesuaian harapan karyawan dengan realitas yang diperoleh. Dimana pada prakteknya dalam perusahaan ini kurang menjaga para karyawan sehingga karyawan tidak dapat loyal kepada perusahaan. Hal ini terlihat dari peningkatan *turnover* karyawan dalam perusahaan ini. Ketidakloyalan karyawan ini disebabkan perusahaan yang kurang memberikan apa yang telah di janjikan kepada karyawan berupa kenaikan gaji setiap tahunnya tetapi prakteknya perusahaan tidak melakukan kenaikan setiap tahunnya serta perusahaan tidak komitmen terhadap aturan di dalam perusahaan dimana adanya ketidakadilan dalam pemberian sanksi bagi para karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga hal ini menyebabkan kekecewaan para karyawan dan lebih memilih mengundurkan diri dikarenakan komitmen yang rendah dari perusahaan kepada karyawan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah.
2. Lingkungan kerja karyawan yang belum harmonis
3. Komitmen organisasi cukup rendah yang disebabkan oleh ketidaksesuaian harapan karyawan dengan realitas yang diperoleh sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja.
4. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang mengalami penurunan terlihat dari *turnover* karyawan

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
- Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi PT Ria Multi Solusindo Medan

Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Ria Multi Solusindo Medan.

4. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai tambahan referensi kepustakaan.

I.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1.
Penelitian Terdahulu**

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar	X ₁ = Lingkungan Kerja X ₂ = Komitmen X ₃ =Disiplin Kerja Y=Kepuasan Kerja	Secara simultan Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
Lumentut (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	X ₁ =Motivasi X ₂ =Disiplin X ₃ =Lingkungan Kerja Y=Kinerja Karyawan	Secara simultan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

I.7. Teori Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Syamsul dan Kartika (2012:95), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Menurut Fahmi (2013:127), kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan, namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2013:198), kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

I.8 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mawarsyah (2016:234), masalah kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kepuasan kerja karyawan berikut ini pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya dan motivasi.

Menurut Sunyoto (2016:43), dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Afandi (2016:57), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, kepuasan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

I.9 Teori Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

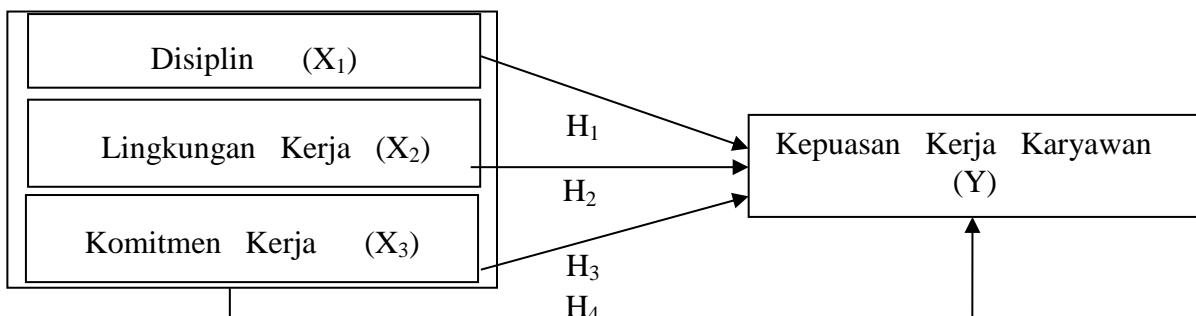
Menurut Edison dkk (2016:226), pengikut merasa berkewajiban atas keberhasilan tim dan yang didekarasikan untuk fungsi hubungan pada tingkat tinggi. Pengikut berkomitmen bekerja pada tingkat kinerja yang tinggi karena tidak ada satu individu yang ingin membiarkan kondisi tim turun (*down*).

Menurut Sutrisno (2013:177), kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Bagia (2015:41), organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan karena semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka semakin lama ia ingin tetap berada di dalam organisasi dan semakin tinggi pula kepuasan kerja kepada organisasi dan tingkat keluar masuknya karyawan akan semakin rendah.

I.10 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan
- H₃ : Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan
- H₄ : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ria Multi Solusindo Medan