

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan di era globalisasi semakin meningkat di berbagai bidang. Salah satunya peningkatan di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta budaya saing tinggi dalam persaingan global. Perusahaan sebagai suatu organisasi, perlu dikelola secara profesional sehingga terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2017).

Dalam persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek finansial semata, melainkan juga harus memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan dan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen perusahaan (Silalahi, 2022).

Kepuasan kerja merupakan dimensi penting dalam dunia kerja yang

menggambarkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tidak hanya mencakup sejauh mana karyawan merasa puas dengan tugas-tugasnya, tetapi juga mencerminkan kebahagiaan mereka terhadap lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan praktik-praktik yang diterapkan (Sunarta, 2019).

Dalam konteks ini, pengaruh positif dari tingginya tingkat kepuasan kerja tidak dapat diabaikan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan produktivitas yang tinggi, karena mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, tingkat turnover yang rendah menjadi bukti bahwa kepuasan kerja dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten dan berpengalaman di dalam organisasi. Yang tidak kalah pentingnya adalah peningkatan kesejahteraan emosional yang dirasakan oleh individu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung perkembangan profesional serta kebahagiaan pribadi. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi strategi penting bagi organisasi yang ingin mencapai kinerja optimal dan membangun budaya kerja yang berkelanjutan (Wasiman, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk

bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2014).

Faktor lainnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku mereka serta melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan siap untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan standar sosial saat ini. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dan kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dan menunjukkan keseriusan tim dalam bekerja dalam suatu organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk mengambil perilaku karyawan (Wijayanti, 2020).

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan membawa kepuasan dan semangat yang nyaman, sehingga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman berdampak besar terhadap kesegaran dan semangat kerja karyawan (Bahri, 2019).

Faktor yang selanjutnya adalah kompensasi. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan

terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2019).

PT. Waroeng Batok Industri, yang bertempat di Kota Majenang, Cilacap, Jawa Tengah, menempati peran sentral dalam industri kayu papan (*blockboard*). Sebagai perusahaan berbentuk persero, fokus utama mereka adalah mengubah bahan mentah menjadi barang jadi, terutama untuk memenuhi kebutuhan bahan bangunan (Cilacapkab, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eris Rismanto, yang menjabat sebagai Personalia, PT Waroeng Batok Industry mengatakan bahwa dalam menghadapi tantangan global dan untuk mempertahankan kualitas serta daya saingnya, PT. Waroeng Batok Industri perlu memberikan perhatian khusus pada karyawan mereka. Peningkatan kepuasan kerja yang dapat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kualitas produksi. Secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Eris, 2024).

Permasalahan motivasi kerja yang terjadi di PT Waroeng Batok Industry saat ini yakni adanya ketidakpuasan terhadap kurangnya pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan. Karyawan merasa tidak dihargai dan

cenderung kehilangan semangat untuk bekerja. Selain itu karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju dalam karir mereka karena karyawan cenderung kehilangan motivasi untuk bekerja. Kurangnya program pengembangan karyawan dan peluang untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi permasalahan di perusahaan ini. Mengidentifikasi dan menangani permasalahan motivasi kerja merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas keseluruhan (Memmingerspaining, 2024).

Dalam menghadapi kondisi operasionalnya, perusahaan menerapkan sistem kerja shift yang melibatkan tiga shift, yakni pagi, siang, dan malam, dalam kegiatan produksinya. Perusahaan ini memiliki jangkauan pemasaran yang luas. Dalam mengelola tenaga kerjanya, PT Waroeng Batok Industri memiliki total 440 karyawan yang terbagi di antara dua departemen utama, yaitu departemen *Blockboard* dan *departemen Barecore*. Kedisiplinan di tempat kerja dijaga melalui penerapan aturan dan tata tertib kerja yang ketat, termasuk kewajiban karyawan untuk patuh terhadap waktu kerja, melakukan *finger scan* saat berangkat dan pulang kerja, serta larangan terhadap perilaku yang dapat mengganggu ketenangan kerja atau menghambat kelancaran produksi. Aturan-aturan ini dirancang untuk menjaga disiplin dan efisiensi di lingkungan kerja. Namun tetap saja ada beberapa karyawan yang secara konsisten melanggar aturan dan kebijakan perusahaan, seperti keamanan, etika, atau kepatuhan hukum, dapat menciptakan risiko untuk perusahaan dan rekan-rekan kerja mereka (Eris, 2024).

Selanjutnya lingkungan kerja di PT Waroeng Batok Industri membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman. Lingkungan kerja yang bising, seperti suara mesin, percakapan yang keras, atau lalu lintas yang ramai, dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan, sehingga mengurangi produktivitas karyawan. Selain itu pencahayaan yang tidak memadai di tempat kerja dapat menyebabkan ketegangan mata dan kelelahan visual, yang pada gilirannya dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas. Dalam Menangani permasalahan lingkungan kerja yang tidak optimal diperlukan upaya bersama antara manajemen dan karyawan. Ini bisa melibatkan evaluasi lingkungan kerja saat ini, mendengarkan masukan dari karyawan, dan mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kondisi yang mengganggu. Fokus pada kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif dapat membantu meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Eris, 2024).

Permasalahan lainnya yang menyebabkan karyawan di PT Waroeng Batok Industri adalah Masalah kompensasi karyawan yang tidak memadai atau tidak memuaskan dapat menjadi faktor yang menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal. Karyawan merasa bahwa upah mereka tidak mencerminkan nilai pekerjaan yang mereka lakukan atau tidak memadai dibandingkan dengan standar industri mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja keras. Karyawan merasa bahwa tidak ada peluang untuk mendapatkan kenaikan gaji atau promosi dalam jangka waktu yang wajar dan mungkin merasa tidak termotivasi untuk berusaha lebih baik atau meningkatkan kinerja mereka (Eris, 2024).

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rama (2023) dengan mengambil variabel motivasi kerja dan disiplin kerja karena secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini juga menambahkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi kerja dilakukan oleh (Lawren & Ekawati, 2023) karena variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dengan penelitian terdahulu, peneliti merubah objek penelitian menjadi PT. Waroeng Batok Industry serta penelitian ini menambahkan variabel lingkungan kerja karena ingin mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Waroeng Batok Industry. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik dan ingin membahas dengan lebih jelas dan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Waroeng Batok Industry”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, untuk menjaga penelitian keluar dari pembahasan dan tetap pada tujuan penelitian, penulis menentukan beberapa sebagian sebagai berikut :

1. Masalah peneliti akan dibatasi hanya pada variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kompensasi Kerja (X4) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Penelitian hanya untuk karyawan PT Waroeng Batok Industry.
3. Waktu penelitian dari bulan Maret sampai Agustus 2024.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan

kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja?

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja?

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, manfaat dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Semoga penelitian ini akan bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan memotivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik dengan tingkat ketertarikan yang tinggi.

2. Bagi Peneliti

Menambahkan wawasan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil ini diharapkan dapat menjadi referensi sebagai ilmu pengetahuan yang mungkin diperlukan untuk mendukung penelitian sebelumnya.