

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan dimana tujuan tersebut mendasar untuk mendapatkan sebuah keuntungan . dimana kerja karyawan ini merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu perusahaan ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan menurut (Ishak dan Tanjung, 2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat sementara itu, manfaat bekerja dan

orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan. lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan, lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Maka dari itu, pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan adalah dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam bekerja, dapat membuat hati bahagia dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau setidaknya tidak membuat karyawan stress dan terbebani.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. (Menurut Rivai, 2013) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal.

Selanjutnya Sutrisno menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, sehingga karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang didasari pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau gaji karyawan yang diterimanya. Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan bagian yang sangat penting karena dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang merupakan evaluasi.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Para karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung lebih sering absen, cuti atau tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Bukan hal yang mudah untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk memenuhi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah pencapaian tujuan, gaji, pemenuhan kebutuhan, keadilan. Dengan terpenuhinya faktor-faktor

tersebut maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja umumnya merupakan karyawan yang disiplin dikarenakan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2018). Maka dari itu, pentingnya kepuasan kerja baik bagi individu maupun organisasi.

Ditinjau dari individu, kepuasan kerja karyawan Mall Dinoyo City (MDC) tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan Kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over* dan kinerja. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi pegawai dan organisasi. Maka dari itu fenomena disiplin kerja adalah adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan atau kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Mengenai disiplin kerja pada Mall Dinoyo City (MDC) masih ada pelanggaran yang sering dilanggar karyawan dalam peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan seperti keterlambatan masuk kerja, karyawan juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tersebut menumpuk dan harus diselesaikan secepat mungkin dan karyawan kurang efektif menggunakan jam istirahat.

Fenomena lingkungan dan kepuasan kerja di Mall Dinoyo City (MDC) bagian lapangan menurut salah satu karyawan yang sudah peneliti wawancara

melalui chat whatsapp diketahui bahwa “ada beberapa karyawan Mall Dinoyo City (MDC) yang tidak memperoleh kepuasan kerja karena lingkungan kerja yang kurang baik sehingga timbul sikap kurang disiplin atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan Mall Dinoyo City (MDC) merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan”. Kondisi tersebut dapat disajikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data kehadiran staff lapangan Mall Dinoyo City (MDC)

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Perincian ketidakhadiran			Presentase
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan	
1.	Satpam	16 karyawan	1	1	1	$\frac{23}{26} \times 100\% = 88\%$
2.	Parking area staff	10 karyawan	2	1	1	$\frac{22}{26} \times 100\% = 84\%$
3.	Janitor staff	15 karyawan	1	2	2	$\frac{21}{26} \times 100\% = 80\%$
4.	Maintenance staff	10 karyawan	1	1	3	$\frac{21}{26} \times 100\% = 80\%$
5.	Promotor stand staff	6 karyawan	1	1	2	$\frac{22}{26} \times 100\% = 84\%$

Sumber : Mall Dinoyo City (MDC)

Berdasarkan tabel 1.1 pada kehadiran satpam sebesar 88% , pada kehadiran parking area staff 84% , pada kehadiran Janitor staff 80% , pada kehadiran maintenance staff 80% , pada kehadiran promotor staff 84% . Dapat dilihat

bahwa presentasi ketidakhadiran staff Mall Dinoyo City sudah masuk dalam kriteria disiplin, Maka dari itu, menurut peneliti lingkungan kerja yang nyaman akan terbentuklah lingkungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat memberikan manfaat untuk menciptakan sikap disiplin karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. yang dimaksud manfaat lingkungan kerja ialah menciptakan semangat kerja, kepuasan kerja sehingga kedisiplinan kerja meningkat. Selain faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja, disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting.

Dari beberapa penjelasan peneliti menyimpulkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan dan lingkungan kerja juga bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana perusahaan menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada karyawan. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan perusahaan dan akan tercapainya tujuan perusahaan. Menyadari pentingnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja, tentunya para pegawai Mall Dinoyo City (MDC) harus memperhatikan lingkungan dan kepuasan kerjanya agar lingkungan dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Maka dari itu berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan

Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus di Mall Dinoyo City (MDC)).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan, kepuasan, dan disiplin kerja pada Mall Dinoyo City (MDC) ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan ?
4. Diantara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, manakah variabel yang paling berpengaruh terhadap disiplin ?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan, kepuasan dan disiplin kerja karyawan pada Mall Dinoyo City (MDC).
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap disiplin.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan memiliki berbagai manfaat, tidak hanya bagi penulis tetapi juga bagi pihak-pihak terkait. Berikut beberapa manfaat yang bisa didapatkan :

1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai karya ilmiah dalam upaya mengembangkan kompetensi penulis serta memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman kepada pembaca. Diharapkan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perluasan pengetahuan dan studi lanjut di bidang manajemen umum dan sumber daya manusia pada umumnya dan dimungkinkan untuk menggunakannya sebagai sumber referensi atau arahan bagi akademisi lain yang bekerja di bidang serupa untuk penelitian lebih lanjut tentang pengelolaan sumber daya manusia baik dimasyarakat pada umumnya maupun mahasiswa pada khususnya.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu sebagai bahan informasi bagi karyawan Mall Dinoyo City agar lebih memiliki rasa puas dalam bekerja dan menciptakan lingkungan yang harmonis agar lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya.