

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era *digitalization* atau ekonomi baru perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi, menjadikan setiap perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasi-inovasi di bidang sumber daya manusia, teknologi, dan manajerial untuk mewujudkan keunggulan kompetitif guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan sistem manajemen yang efektif dan efisien yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian sistem manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia atau karyawan yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari tingkat yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda tingkat, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan Mamik (2008).

Segala macam aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi positif kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan sebaliknya perusahaan akan memberikan upah dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga bisa memberikan kepuasan kerja yang optimal dalam suatu perusahaan.

Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah dan komitmen organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi Brahmasari (2008).

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja menurut Rahmawati (2011) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan non fisik tempat kerja. Kondisi non fisik yang dimaksudkan berupa suasana kejiwaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk suasana hubungan sosial antara karyawan dengan karyawan, maupun antara karyawan dengan atasannya.

Menurut penelitian Moukijat (1984), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Pengertian disiplin dikemukakan dalam penelitiannya Nitisemito (1988), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi menurut Mathis(2002:92) dalam Mamik (2008) merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi sebagai penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak sama dengan motivasi yang berasal dari kata *motive*.

Upah menurut Samsudin (2010:189) dalam Brahmasari (2008) menyatakan bahwa Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan serta

berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Robbins (2009:100) dalam Brahmasari (2008) komitmen organisasi (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi dalam hal ini keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kepuasan kerja. Devis dan newstrom (1985:109) mengemukakan "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work*" (kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung.

Mamik (2008) dalam penelitiannya tentang pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Politeknik Kesehatan Program Studi Kebidanan di Surabaya. Hasilnya

menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kedisiplinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Khoiriyah (2009) dalam penelitiannya tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Hasilnya adalah terdapat pengaruh langsung antara upah serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di antaranya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi kerja, upah dan komitmen karyawan terhadap tempat kerja mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mamik (2008), mengenai kepuasan kerja karyawan berdasarkan kedisiplinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini penulis mencoba mengembangkan variabel yaitu dengan menambahkan penelitian Khoiriyah (2009) mengenai pengaruh variabel upah dan lingkungan kerja. Penelitian ini memilih Dealer Putra Utama Motor yang ada di Cabang Sukoharjo dengan alasan karena Dealer Putra Utama Motor merupakan salah satu perusahaan jasa yang bertujuan untuk meminimalkan biaya dan memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat pada umumnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan

suatu penelitian yang berkenaan dengan latar belakang tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KEDISIPLINAN, MOTIVASI, UPAH DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”. (Survey Pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo).**

## **B. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo?
4. Apakah upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo?

### **C. Batasan Masalah**

Mengacu pada perumusan masalah di atas maka penulis membatasi penulisan dikarenakan adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada. Dalam hal ini penulis hanya membatasi masalah mengenai lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian penjualan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dealer Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo.

### **E. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada banyak pihak diantaranya sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Meningkatkan kemampuan dan penalaran bagi peneliti dan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai bahan informasi tambahan bagi para mahasiswa dan diharapkan dapat memberikan wawasan dan gambaran.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan atau institusi mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan tambahan informasi kepada Dealer Putra Utama Motor tentang kajian lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:



## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan mengenai tentang tinjauan pustaka yang membahas konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain: lingkungan kerja, kedisiplinan, motivasi, upah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan mengenai penyajian dan analisis data tentang hasil pengumpulan, analisis data dan sekaligus merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut