

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah aspek terpenting serta paling utama pada sebuah instansi daripada aspek-aspek lainnya. Tanpa sumber daya manusia, instansi tidak berarti karena manusia memegang peranan penting untuk mengontrol unsur-unsur lainnya guna meraih target serta keberhasilan instansi. Maka dari itu, keberadaan manajemen sumber daya manusia yang optimal dibutuhkan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan sebuah instansi

Guna mempersiapkan diri untuk kompetisi bisnis yang semakin sengit, instansi dipaksa untuk memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada, termasuk sarana kerja, mesin, modal, prosedur operasional, modal, bahan baku material, serta promosi dan sumber daya manusianya. Meskipun sumber daya terkait dibutuhkan oleh instansi, aspek yang memperlihatkan kelebihan potensial instansi yang kompetitif adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa keberadaan SDM sebagai penggerak aspek-aspek terkait, sumber daya lainnya tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Setiap perusahaan tentunya bertujuan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup usaha mereka, dapat bersaing dengan perusahaan yang lain dan memiliki citra dan reputasi perusahaan yang baik namun upaya untuk mencapai hal tersebut tidak dapat dilakukan hanya dengan memperhatikan urusan keuangan, produksi dan pemasaran semata. Target utama

dalam manajemen sumber daya manusia yakni pencapaian kepuasan kerja anggota instansi terkait. Biasanya, individu rela bekerja guna melakukan pemenuhan atas keperluan serta kemauan (mental serta fisik), berupa keperluan yang disadari maupun keperluan yang tidak disadari. Perwujudan keperluan itu adalah landasan dari motivasi kerja pegawai.

Selain unsur motivasi, aspek lain yang memberi dampak atas kepuasan kerja yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah unsur-unsur instansi sebagai sistem sosial yang punya dampak besar didalam mempengaruhi sikap seseorang di perusahaan serta berdampak pada pencapaian perusahaan. Dalam hal ini pegawai juga memerlukan lingkungan kerja yang bisa menghasilkan rasa puas secara emosional contohnya mempunyai relasi yang terjaga, lingkungan kerja yang tenang mendukung pegawai agar mempunyai kepuasan kerja yang baik. Pentingnya disiplin kerja bagi kepuasan kerja guna mendukung kelancaran seluruh kegiatan perusahaan sehingga target perusahaan bisa diwujudkan semaksimal mungkin. Kedisiplinan dalam kerja bisa ditinjau sebagai hal yang memberi banyak manfaat untuk kebaikan karyawan hingga perusahaan. Bagi perusahaan, keberadaan disiplin kerja memberikan jaminan pemeliharaan kelancaran serta ketertiban pelaksanaan tugas, sehingga didapatkan hasil yang maksimal.

PT. JCO Donuts and Coffee merupakan perusahaan makanan dan minuman sebagai brand *international* yang dikembangkan di Indoensia. PT. JCO Donuts Coffee memiliki visi yaitu menjadi *trend-setting lifestyle* dalam *donuts and coffee brand* dan mejadi industri yang sesuai bagi individu untuk

mewujudkan cita-cita dan mempunyai misi yaitu berkomitmen menyuguhkan pelayanan terbaik dengan kesungguhan.

Walaupun terbilang PT. JCO Donuts & Coffee sudah mempunyai merk dagang yang unggul di sektor sumber daya manusia PT. JCO Donuts & Coffee masih kurang memiliki peran untuk melakukan aktivitas-aktivitasnya, satu hal yang wajib menjadi perhatian yakni sumber daya yang utama untuk suatu organisasi yakni pegawai yang menyumbangkan jasa, kemampuan, kreativitas, dan semangat kerjanya untuk instansi. Kepuasan kerja yang baik adalah kepuasan yang sesuai yakni kepuasan yang memfasilitasi pencapaian organisasi. Kenaikan kepuasan karyawan akan membawa kesuksesan untuk PT. JCO Donuts & Coffee agar bisa bersaing pada suatu persaingan bisnis yang cenderung fluktuatif.

Berikut adalah Tabel 1.1 hasil dari wawancara pra survey yang diberikan pada 20 orang karyawan pada PT JCO Donuts and Coffee:

**Tabel 1.1**  
**Pra Survey Data Mengenai Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya puas dengan profesi yang sesuai dengan kapabilitas saya	20 Orang	0 Orang
2	Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja	20 Orang	0 Orang
3	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dan menyelesaikan	10 Orang	10 Orang

	masalah pekerjaan		
4	Peluang untuk naik jabatan	9 Orang	11 Orang
5	Saya bersedia untuk bekerja lebih keras sesuai dengan gaji yang saya terima	14 Orang	6 Orang

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan Fenomena pada tabel diatas telah ditemukan beberapa masalah misalnya, karena tidak ada peluang untuk naik jabatan, dan komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin kurang baik dan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, serta kurang bersedianya karyawan untuk bekerja lebih kerjas sesuai dengan gaji yang diterima.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan wawancara, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi yang mengakibatkan tingkat Motivasi kerja yang rendah sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan yang kurang optimal, selanjutnya penulis melakukan pra survey dengan wawancara yang kemungkinan mempengaruhi kepuasan 20 karyawan PT. JCO Donuts and Coffee. Aspek-aspek yang berdampak untuk kepuasan contohnya yakni pelatihan, lingkungan kerja, kepribadian, semangat kerja, beban kerja, disiplin kerja, sress kerja, dan lain-lain. Pada riset ini diambil tiga aspek yang diduga memberi pengaruh atas kepuasan pegawai yakni: (1) Motivasi (2) Lingkungan Kerja (3) Disiplin Kerja

## 1. Motivasi Kerja (Z)

**Tabel 1.2**  
**Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya bekerja hanya untuk mendapatkan kompensasi	20 Orang	0 Orang
2	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	4 Orang	16 Orang
3	Saya mendapat apresiasi oleh organisasi atas pencapaian kerja saya	3 Orang	17 Orang
4	Atasan memberikan apresiasi jika saya menuntaskan pekerjaan tepat waktu	0 Orang	20 Orang
5	Rekan kerja selalu memberi motivasi dalam bekerja	10 Orang	10 Orang

Berdasarkan Pra-Survey Fenomena pada tabel diatas telah di temukan beberapa permasalahan dari Motivasi (Z) yaitu:

Pertama : Kompensasi belum diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Kedua : Organisasi belum seluruhnya mengasih penghargaan atas prestasi kerja karyawan

Ketiga : Atasan belum memberikan pujian bila menyelesaikan pada tepat waktu

Dapat di simpulkan bahwa terjadi permasalahan mengenai motivasi kerja pada PT JCO Donuts and Coffee. Terutama dilihat bahwa masih banyak karyawan yang termotivasi untuk bekerja hanya ingin mendapatkan kompensasi. Penghargaan yang diberikan oleh atasan masih tidak rata untuk semua bawahannya dan masih banyak pegawai yang belum mendapatkan pujian menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari PT JCO Donuts and Coffee.

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Berikut adalah Tabel 1.3 hasil dari Pra-Survey yang dijawab pada 20 orang karyawan PT JCO Donuts and Coffee:

**Tabel 1.3**  
**Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Temperatur diruang kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya dan nyaman untuk bekerja.	17 Orang	3 Orang
2	Tidak ada kebisingan pengganggu konsentrasi dan kesehatan telinga	20 Orang	0 Orang
3	Tersedia peralatan kerja yang	10 Orang	10 Orang

	memadai jumlah dan kualitasnya		
4	Ruang kerja ditata baik sehingga memberikan kesegaran mata	6 Orang	14 Orang
5	Sumber penerangan cukup dan pencahayaan tidak membahayakan	5 Orang	15 Orang

Berdasarkan Pra-Survey Fenomena pada tabel diatas telah di temukan beberapa permasalahan dari Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yaitu:

Pertama : Sumber penerangan cukup dan pencahayaan

Kedua : Peralatan kerja dengan jumlah dan kualitasnya

Ketiga : Ruang kerja kurang ditata baik karena luas bangunan

Dapat di simpulkan bahwa terjadi permasalahan mengenai Lingkungan kerja pada PT JCO Donuts and Coffee. Terutama dilihat bahwa Penerangan cukup dan pencahayaan tidak nyaman karyawan untuk bekerja di kantor, Peralatan kerja dengan jumlah dan kualitasnya kurang memadai, dan Ruang kerja kurang ditata baik karena luas bangunan yang tidak terlalu luas.

### 3. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 1.4**  
**Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya datang ke kantor tepat waktu	14 Orang	6 Orang
2	Apakah saya telah menaati peraturan yang sudah ada	14 Orang	6 Orang
3	Melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan oleh mengikuti perintah	20 Orang	0 Orang
4	Saya pulang kantor tepat waktu	17 Orang	3 Orang
5	Dalam pelaksanaan tugas saya selalu mengaku perintah pemimpin	20 Orang	0 Orang

Berdasarkan Pra-Survey Fenomena pada tabel diatas telah di temukan beberapa permasalahan dari Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu:

Pertama : Datang ke kantor tepat waktu

Kedua : Telah menaati peraturan yang sudah ada

Dapat di simpulkan bahwa terjadi permasalahan mengenai Disiplin Kerja pada PT JCO Donuts and Coffee. Terutama dilihat beberapa karyawan tidak dapat datang ke kantor tepat waktu dengan alasan arus lalu lintas yang macet dan belum semua menaati peraturan yang sudah ada.

Berdasarkan penelitian tersebut maka motivasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dari tabel tersebut ketika dilakukan pra survey pada PT. JCO Donuts and Coffee ditemukan yang membenarkan bahwa motivasi kerja karyawan dinyatakan rendah. Demikian pula dengan lingkungan kerja yang dinyatakan tidak mendukung dan disiplin kerja yang kurang mendukung serta disiplin kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah. Maka dari itu pada riset ini akan diadakan tes uji apakah motivasi lingkungan kerja serta disiplin kerja memberi pengaruh kepuasan kerja karyawan.

Tingkat motivasi kerja. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja akan sangat berdampak atas produktivitas suatu instansi. Instansi tidak mungkin beroperasi dengan optimal apabila pengaturan pegawai dalam motivasi, lingkungan kerja, serta kedisiplinan atas pegawai yang tidak diatur semaksimal mungkin

Berikut disajikan beberapa dari hasil penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang dapat disajikan sebagai referensi dan data perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh beberapa penulis:

1. Hartanti Nugrahaningsih (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran mas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi dampak yang berarti atas kepuasan kerja. Lingkungan kerja serta disiplin kerja secara bersamaan memberi dampak yang berarti atas kepuasan kerja. Disiplin kerja memberi dampak berarti atas kinerja pegawai. Lingkungan kerja memberi dampak yang berarti atas kinerja

karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak yang berarti atas kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberi dampak yang berarti atas kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan mampu meningkatkan intensitas dari dampak Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan mampu meningkatkan intensitas dari Lingkungan Kerja atas Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan fenomena masalah latar belakang penelitian ini dan masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan riset dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**

#### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Menurut latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan beberapa permasalahan yang ditentukan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1. Apakah Lingkungan Kerja berdampak langsung atas motivasi kerja PT. JCO Donuts and Coffee?**
- 2. Apakah Disiplin Kerja berdampak langsung atas motivasi kerja PT. JCO Donuts and Coffee?**

3. Apakah Lingkungan Kerja berdampak langsung atas kepuasan kerja PT. JCO Donuts and Coffee?
4. Apakah Disiplin kerja berdampak langsung atas kepuasan kerja PT. JCO Donuts and Coffee?
5. Apakah Motivasi kerja berdampak langsung atas kepuasan kerja PT. JCO Donuts and Coffee?
6. Apakah Lingkungan kerja berdampak tidak langsung atas kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan variabel intervening PT. JCO Donuts and Coffee?
7. Apakah Disiplin kerja berdampak tidak langsung atas kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan variabel intervening PT. JCO Donuts and Coffee?

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

- a. Untuk memahami dampak langsung variabel lingkungan kerja atas motivasi kerja PT. JCO Donuts and Coffee.
- b. Untuk memahami dampak langsung variabel disiplin kerja atas motivasi kerja PT. JCO Donuts and Coffee.
- c. Untuk memahami dampak langsung variabel lingkungan kerja atas kepuasan kerja karyawan.
- d. Untuk memahami dampak langsung variabel disiplin kerja atas kepuasan kerja karyawan

- e. Untuk memahami dampak langsung variabel motivasi kerja atas kepuasan kerja karyawan.
- f. Untuk memahami dampak tidak langsung variabel lingkungan kerja atas kepuasan kerja karyawan PT. JCO Donuts and Coffee melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk memahami dampak tidak langsung variabel disiplin kerja atas kepuasan kerja karyawan PT. JCO Donuts and Coffee melalui motivasi kerja karyawan sebagai variabel intervening.

## 2. Kegunaan Penelitian

Riset ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis maupun teoritis, seperti:

### 1. Teoritis.

- Bagi Perusahaan

Dapat diharapkan dengan informasi sebagai materi masukan serta pertimbangan sebagai usaha untuk menaikkan kepuasan kerja lewat peningkatan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

- Bagi Pihak Akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perpustakaan dan menyajikan informasi mengenai Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

### 2. Praktis

- Bagi Penulis

Diharapkan dapat memperkaya ilmu serta wawasan di dunia kerja serta memperdalam ilmu khususnya yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, dan

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi kerja pada karyawan PT. JCO Donuts and Coffee.

- Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan pedoman untuk melakukan riset berikutnya.

