

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga memperhatikan aspek sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci keberhasilan organisasi. Kepuasan karyawan menjadi salah satu elemen penting yang menentukan keberlangsungan operasional perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja yang tinggi, serta kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

PT. Nubika Jaya Kotapinang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri dan jasa memiliki tantangan yang sama dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan. Perusahaan ini dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan merasa termotivasi, nyaman, serta disiplin dalam menjalankan tugas. Kepuasan karyawan yang terjaga dengan baik diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian target Perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat menyelesaikan tugas, rela bekerja lebih dari standar, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Sebaliknya,

rendahnya motivasi dapat menimbulkan kejenuhan, kurangnya inisiatif, hingga menurunnya kepuasan kerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, kebersihan, serta kenyamanan ruang kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang harmonis sehingga karyawan merasa betah dan puas dalam bekerja. Jika lingkungan kerja buruk, karyawan akan merasa tertekan, tidak nyaman, dan berpotensi menurunkan kepuasannya.

Faktor berikutnya yang turut memengaruhi kepuasan karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan ketaatan karyawan terhadap aturan, tata tertib, serta kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih teratur, tepat waktu, serta konsisten dalam menjalankan tugas. Hal ini pada akhirnya memberikan rasa kepuasan tersendiri karena adanya keteraturan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menimbulkan masalah kedisiplinan, keterlambatan, serta konflik dalam tim kerja.

Hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan tidak dapat dipisahkan. Ketiganya saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang ideal. Motivasi mendorong semangat karyawan, lingkungan kerja memberikan kenyamanan, sedangkan disiplin menjaga keteraturan. Apabila ketiga aspek ini berjalan baik, maka kepuasan kerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang akan meningkat.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan merasa motivasi kerjanya menurun akibat beban kerja yang tinggi dan kurangnya penghargaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya memadai, seperti keterbatasan fasilitas kerja dan ruang yang kurang nyaman. Dari sisi disiplin, masih ditemukan pelanggaran aturan seperti keterlambatan hadir dan tidak optimalnya penggunaan jam kerja.

Masalah tersebut jika tidak segera diatasi akan berdampak pada kepuasan karyawan yang menurun. Karyawan yang tidak puas cenderung bekerja secara asal-asalan, memiliki tingkat stres tinggi, dan bahkan dapat menimbulkan turnover intention atau keinginan untuk pindah kerja. Hal ini tentu merugikan perusahaan karena harus mengeluarkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Bagi perusahaan, kepuasan karyawan yang rendah juga akan berimbas pada kualitas layanan maupun hasil produksi. Karyawan yang kurang puas akan sulit memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Kondisi ini bisa menurunkan citra perusahaan dan berakibat pada penurunan daya saing PT. Nubika Jaya Kotapinang di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penghargaan, pelatihan, dan komunikasi yang baik, maka mereka akan merasa dihargai dan lebih puas. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, serta didukung hubungan antar personal yang harmonis juga akan memperkuat

rasa kepuasan. Begitu pula dengan disiplin kerja yang dijalankan secara konsisten dapat menumbuhkan rasa keadilan dan keteraturan dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar peran ketiga variabel tersebut dalam memengaruhi kepuasan kerja, sekaligus menjadi masukan strategis bagi manajemen dalam mengelola karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, tetapi juga implikasi praktis bagi perusahaan. Melalui hasil penelitian, PT. Nubika Jaya Kotapinang dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan keberlangsungan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan di PT. Nubika Jaya Kotapinang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), terkait dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa maupun memperluas kajian dengan variabel lain yang relevan.
- c. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam memperkuat teori-teori manajemen tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT. Nubika Jaya Kotapinang): Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam merumuskan kebijakan strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.
- b. Bagi Karyawan: Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan mereka, sehingga dapat menjadi dasar dalam menyampaikan aspirasi maupun meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja.
- c. Bagi Manajemen SDM: Penelitian ini memberikan informasi yang berguna dalam menyusun program pelatihan, sistem penghargaan, serta strategi pengelolaan SDM agar tercipta kepuasan kerja yang optimal.