

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut di cerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan.

Peneliti melakukan observasi mengenai kepuasan kerja karyawan, dengan objek karyawan yang bekerja di PT. Ratu Sayang International. Menurut Sutrisno (2014:75) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Dalam observasi yang dilakukan terdapat fenomena variabel kepuasan kerja yang muncul dari para karyawan PT. Ratu Sayang International yaitu pengunduran diri karyawan bagian operasional di tahun 2016. Selama April 2016 – September 2016 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri. Data karyawan yang mengundurkan diri dari PT. Ratu Sayang International sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Data karyawan yang mengundurkan diri dari bagian operasional di PT Ratu Sayang International

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Departemen
1	April – Mei 2016	2	Supir (1), dan finance (1)
2	Juni – Juli 2016	3	Supir (1), gudang (1), dan kurir (1)
3	Agustus – September 2016	4	Kurir (1), Driver (1), Gudang (1), finance (1)

Sumber : PT. Ratu Sayang International, 2016

Gambaran pengunduran diri karyawan sebagaimana ditunjukkan dari tabel 1.1 di atas adalah untuk menjelaskan bahwa selama enam bulan yaitu April 2016 – September 2016 terdapat 9 karyawan yang keluar dari pekerjaan. Jika dilihat dari per dua bulan, terdapat kecenderungan kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaan. Jumlah karyawan yang keluar disatu sisi merugikan perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru, belum lagi terhambatnya operasional perusahaan karena kekurangan karyawan. Fenomena pengunduran diri karyawan di bagian operasional ini merupakan gambaran adanya ketidakpuasan kerja karyawan.

Secara teoritis pada umumnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang terjadi di PT. Ratu Sayang International menunjukkan bahwa para pimpinan kurang mampu melakukan pola pendekatan yang baik didalam menjalankan tugasnya yaitu kurang

menghargai keterampilan dan hasil kerja karyawannya sehingga karyawan tidak menjalankan tugas secara lebih baik. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan maka karyawan akan merasa puas. Begitupun sebaliknya semakin buruk pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan maka karyawan tidak akan merasa puas.

Sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT. Ratu Sayang International kurang sesuai dengan banyaknya beban kerja yang dilimpahkan pada setiap karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh dan mempekerjakan karyawan yang berkualitas. Begitupun sebaliknya, sistem kompensasi yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Ratu Sayang International dari segi sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya kurang memadai pelaksanaan aktivitas kerja karyawan sehingga lingkungan kerja pun kurang

kondusif. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang memadai akan mempengaruhi jalannya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada dilingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Disamping pembahasan diatas terdapat perbedaan hasil research gap yaitu sebagai berikut :

1. I made Suidarma dan I Gst Nengah Darma Diatmika (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Promosi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bali Intercont Cargo Denpasar. Dimana hasil dari penelitian tersebut bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, promosi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Intercont Cargo
2. Laksmi Sito Dwi Irvianti dkk (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Surya Raya. Dimana hasil dari penelitian tersebut bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Aprilia Christy Mawei dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Kcu Manado. Dimana hasil dari penelitian tersebut bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Ridhias Enggalita dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Keyakinan Diri, Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan BLUD. Dimana hasil dari penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan perbedaan hasil research gap diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada PT. Ratu Sayang International)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan research problem, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International?

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka manfaat penelitian ini adalah :

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan melengkapi pengetahuan peneliti yang di dapat dari perkuliahan. Terutama masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga peneliti bisa membandingkan antara kenyataan dengan teori yang ada.

b) Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

c) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawan.

d) Bagi Pembaca (pihak lain)

Memberikan informasi untuk menambah pengetahuan para pembaca tentang kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ratu Sayang International.