

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam manajemen sumber daya manusia karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kestabilan suatu lembaga baik lembaga yang berorientasi profit maupun sosial, ditentukan oleh apa yang dirasakan orang-orang yang berada didalam organisasi tersebut, yaitu apakah mereka merasa puas atau tidak dalam menjalani pekerjaan. Kalau kepuasan yang dirasakan maka situasi kondusif akan terbentuk, iklim sejuk akan dirasakan organisasi tersebut, tetapi bila yang dirasakan adalah ketidakpuasan niscaya akan muncul masalah-masalah di organisasi tersebut.

Kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif. Karena tidak sederhana, banyak variabel yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.

Menurut As'ad dalam Sutrisno (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi lingkungan kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang, dan kepuasan kerja itu bersifat relatif, bagi setiap individu tidak sama dalam tingkat kepuasannya, tergantung sejauh mana setiap individu mengharapkan kebutuhannya terpenuhi. Sikap positif dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan kepuasan kerja.

Menurut Crossman (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan. Sedangkan menurut Caugemi dan Claypool dalam Sutrisno (2015) kepuasan kerja terbagi atas kepuasan fisik yaitu pekerjaan dan promosi, kepuasan psikologi yaitu kebijakan perusahaan dan pengawasan, kepuasan financial yaitu gaji, kepuasan sosial yaitu rekan kerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Indo Stationery Ritel Utama adalah karyawan *retail associate* yang merasa kurang puas karena perusahaan hanya mempromosikan 5 sampai 8 karyawan *retail associate* untuk menjadi bagian *back office* setiap tahunnya, gaji karyawan hanya sebatas upah minimum kota (UMK) yang berlaku setiap tahunnya, dan juga belum termasuk di potong biaya kehilangan barang. Disamping promosi dan gaji, ada faktor lain yang mendorong karyawan merasa kurang puas atas kondisi yang ada, yaitu kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang

kurang mendukung dan kepemimpinan. Hal tersebut menimbulkan kecemburuan sosial dan kepuasan kerja karyawannya menurun.

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Beredoom, 2012).

Menurut Supriyani (2013), motivasi yang rendah dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Kepuasan kerja karyawan kadang-kadang tidak berhubungan dengan motivasi yang dimiliki, kepuasan kerja karyawan adalah fungsi dan interaksi antara lingkungan kerja, dan kepemimpinan di dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh David Prasetyo Soentoro (2010) motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Putu Intan (2013), ada hubungan yang tidak signifikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena lebih dominan dengan variabel lain seperti kompensasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Karena pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu.

Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pegi Plangiten (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Agung Ngurah Bagus (2012), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maka meskipun lingkungan kerja tersebut mengalami perbaikan, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia adalah kepemimpinan dalam memimpin perusahaan, karena pemimpin memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia. Kalau pemimpin tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka akan berpengaruh pada karyawan tersebut. Pengaruh tersebut dapat berupa kepuasan kerja bagi karyawannya, karena kepuasan kerja salah satunya di pengaruhi oleh pemimpinnya. Menurut Miller et al dalam Wilson (2012) kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Virgana (2013), kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas dan adanya beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo Stationery Ritel Utama Cabang Pondok Indah Mall”**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap upaya pembinaan karyawan yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja perusahaan, serta pentingnya peran seorang pemimpin di PT. Indo Stationery Ritel Utama khususnya Cabang Pondok Indah Mall.

##### **2. Bagi Peneliti**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya khususnya yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **3. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama. Selain itu juga, dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa semester bawah sehingga lebih semangat dalam belajar.