

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Di dalam suatu organisasi, peran seorang sumber daya manusia sangatlah penting guna tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia ialah salah satu faktor utama bagi organisasi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang merupakan strategi utama untuk dapat bersaing di era globalisasi ini. Salah satu faktor terpenting yang harus dicapai oleh perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah terciptanya rasa kepuasan kerja setiap karyawan. Dengan terciptanya rasa puas dari seorang karyawan akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja dan seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Awalnya faktor kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, dan menjadi penting karena berkaitan erat dengan hasil kerja yang dihasilkan.

Tingkat kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting di dalam perusahaan, karena terbukti besar manfaatnya sehingga mempengaruhi suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang dirasakan oleh seorang karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal. Rasa puas yang dimiliki karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Wastec International, untuk menciptakan kepuasan kerja merupakan tantangan besar bagi manajemen perusahaan.

PT. Wastec International didirikan pada tahun 2004 sebagai perusahaan pada bidang penyedia jasa layanan pengolahan limbah lingkungan berbahaya

di Indonesia. PT. Wastec International berlokasi di Komplek Majapahit Permai Jl. Majapahit, Blok A No. 108-110 Petojo Selatan, Kec. Gambir, Jakarta Pusat.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yaitu sikap yang menyenangkan ataupun positif dari seorang karyawan yang berupa perasaan atau sikap terhadap segala tanggung jawab pekerjaan melalui penilaian dalam pekerjaan sebagai rasa menghargai guna tercapai salah satu nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja ialah tingkat kesenangan seorang karyawan atas peranannya atau tanggung jawab yang dilakukan dalam organisasi. Perasaan puas suatu individu bahwa mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dari berbagai macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu yang diakibatkan oleh keadaan yang mereka rasakan dari lingkungannya.

Peneliti menemukan permasalahan kepuasan saat menyebar prakuesioner, dan disebar kepada karyawan PT. Wastec International sebanyak 25 prakuesioner dengan 5 pertanyaan, untuk lebih jelasnya terdapat pada table 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Hasil			Jumlah Sampel
	Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan	9	4	12	25
2. Perusahaan anda memiliki keterbukaan dan transparasi	5	4	16	25
3. Kepuasan dalam menyelesaikan tugas Anda	8	2	15	25
4. Terciptanya komunikasi dua arah	9	5	11	25
5. Perusahaan menyediakan asuransi pekerjaan	6	4	15	25

Dari indikasi pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan terus mengalami penurunan yang sangat signifikan dan perasaan puas karyawan yang terus menurun akan sangat berdampak pada tingkat produktivitas kerja di PT. Wastec International. Keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, kepuasan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas merupakan fenomena yang terjadi dalam PT. Wastec International. Perlu adanya perubahan dalam sisi manajemen untuk menjadi lebih baik dalam memperlakukan karyawannya agar dapat memberikan tingkat kepuasan yang lebih baik.

Faktor - faktor yang mempengaruhi rasa puas karyawan di antara nya yaitu, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam memberikan pengaruh pada perilaku bawahannya guna mendorong gairah dalam bekerja, rasa puas, dan produktivitas karyawan yang baik agar mencapai tujuan organisasi semaksimal mungkin (Hasibuan 2016:170). Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara pemimpin dalam memberi arahan, memotivasi, dan mengatur segala unsur dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang Gaya Kepemimpinan di PT. Wastec International.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan PT. Wastec International**

Pernyataan	Hasil			Jumlah Sampel
	Setuju	Netral	Tidak setuju	
1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	5	5	15	25
2. Keputusan dibuat oleh pimpinan	6	3	16	25
3. Bawahan tidak dapat memberikan saran	7	5	13	25
4. Pemimpin dapat memotivasi bawahan	6	4	15	25
5. Pimpinan menumbuhkan loyalitas	6	2	17	25

Berdasarkan table 1.2 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Wastec International dalam keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terjadi karena bawahan memberikan respon negative terhadap beberapa indicator gaya kepemimpinan, seperti pimpinan yang kurang

melibatkan karyawan pada pengambilan keputusan, tidak adanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran, serta pemimpin kurang memberikan motivasi kepada bawahan, serta semua wewenang ada pada pimpinan. Faktor tersebut sangat berdampak pada tingkat rasa puas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai faktor yang memiliki dampak cukup penting dalam tingkat kepuasan pada PT. Wastec International. Menurut Pandi Afandi (2016:51) Lingkungan kerja merupakan unsur yang terdapat pada lingkungan pekerja yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan.

Lingkungan kerja bagi karyawan memiliki pengaruh pada aktivitas yang terjadi dalam perusahaan secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa puas para pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat membuat kinerja karyawan pun menurun dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan tempat karyawan tersebut bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka perusahaan harus memfasilitasi dengan baik lingkungan kerja karyawannya seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang lingkungan kerja di PT. Wastec International.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja PT. Wastec International**

Pernyataan	Hasil			Jumlah Sampel
	Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1. Fasilitas yang sudah memadai	8	4	13	25
2. Penerangan yang baik ditempat kerja	5	9	11	25
3. Keamanan ditempat kerja	6	4	15	25
4. Hubungan baik antar rekan kerja	5	4	16	25
5. Sirkulasi udara baik ditempat kerja	5	5	15	25

Berdasarkan table 1.3 dapat dilihat bahwa faktor Lingkungan Kerja di PT. Wastec International belum seperti yang diharapkan, karena masih terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang mendapat respon negative dari bawahan, seperti fasilitas yang kurang memadai, ruang kerja memiliki penerangan yang kurang, keamanan dalam pekerjaan yang masih kurang sesuai standar, masih terdapat hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta sirkulasi udara yang kurang baik dalam ruang kerja. Hal tersebut menyebabkan tingkat kepuasan karyawan PT. Wastec International menurun yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pun ikut menurun.

Selanjutnya fenomena yang terjadi dari kompensasi adalah masih belum sebandingnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pimpinan perusahaan memberikan volume pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan, namun masih memberikan kompensasi yang belum sesuai. Hal ini

membuat kurangnya rasa puas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat menghambat tujuan dari suatu perusahaan. Menurut Malayu SP Hasibuan dalam Sri Larasati (2018:91), Kompensasi merupakan segala pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak, yang karyawan terima sebagai imbalan atas hasil yang telah diberikan kepada perusahaan.

Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang lingkungan kerja di PT. Wastec International.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey Kompensasi PT. Wastec International**

Pernyataan	Hasil			Jumlah Sampel
	Setuju	Netral	Tidak setuju	
1. Gaji yang diterima sesuai	7	4	14	25
2. Tunjangan yang diberikan dapat ditingkatkan	9	3	13	25
3. Perusahaan mengadakan promosi jabatan	5	3	17	25
4. Jaminan kesehatan diberikan sesuai	5	5	15	25
5. Bonus yang diberikan sesuai	3	4	18	25

Berdasarkan table 1.4 dapat dilihat bahwa faktor Kompensasi di PT.

Wastec International masih belum sesuai yang diharapkan, karena masih terdapat indikator kompensasi yang mendapat respon negative bawahan, seperti gaji karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, tunjangan bagi karyawan tidak dapat ditingkatkan oleh perusahaan, perusahaan tidak mengadakan promosi jabatan bagi karyawan, jaminan kesehatan bagi karyawan yang belum sesuai diberikan, serta bonus bagi karyawan belum

diberikan sesuai waktu yang ditentukan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya kepuasan dari karyawan PT. Wastec International karena suatu kompensasi dalam perusahaan merupakan hal yang penting guna menunjang rasa puas seorang karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu penelitian oleh Made Agastia Rahadian, I Gusti Made Suwandana (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Tirata Mangutama Badung” yang menemukan hasil Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu penelitian oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado” yang memiliki hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Selanjutnya, penelitian dari Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan karyawan Indogrosir Samarinda” yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Yang membedakan penelitian dengan tiga penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan**



## **Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wastec International”.**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International ?

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

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

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Wastec International.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

### a) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan gambaran kepada peneliti mengenai permasalahan-permasalahan mengenai manajemen SDM yang dihadapi perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan sebagai suatu syarat meraih gelar S1 Ekonomi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.

### b) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dalam mengelola manajemen SDM dan semua kebijakan yang berkaitan dengan aspek SDM agar tercapainya segala tujuan dari perusahaan.

### c) Bagi Pembaca

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.