BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah elemen dan komponen yang paling penting untuk mempengaruhi kreativitas dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia membentuk unsur yang yang selalu ada di setiap perusahaan maupun organisasi. Didalam format manajemen sumber daya manusia ditemukan bahwa kinerja karyawan akan berkembang apabila kepuasan kerja karyawan berkembang, oleh sebab itu kinerja karyawan akan dipengaruhi dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Tanpa ada nya sumber daya manusiayang berkemampuan, maka target kerja tidak akan dapat diraih sehebat apapun alat kerja nya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur/pokok yang sangat penting didalam organisasi/perusahaan. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu pengaruh karakter karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah curahan hati seorang pegawai/karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Jika banyak pegawai/karyawan yang merasa senang, puas, dan nyaman dalam bekerja di perusahaan, maka kreativitas pegawai/karyawan akan meningkat di perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh individu akan memberikan perasaan positif pada pekerjaannya, sedangkan perasaan negatif akan dimiliki oleh individu dengan kepuasan kerja yang rendah (Robbins & Judge, 2018).

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia yang cukup tinggi sangat diperlukan bagi perusahaan. Semakin banyak pegawai/karyawan yang merasa nyaman, maka kreativitas pegawai/karyawan semakin berkembang dan dapat menguasai kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.1
EMPLOYEE HEADCOUNT

	Jan-21	Feb-21	Mar-21	Apr-21	May-21	Jun-21	Jul-21	Aug-21	Sep-21
Existing Headcount	81	85	86	84	83	87	87	86	88
Onboard	5	3	1	2	6	5	1	6	5
Resign	1	2	3	3	2	5	2	4	1
Total	**85**	**86**	**84**	**83**	**87**	**87**	**86**	**88**	**92**

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa selama bulan Januari – September 2021 tingkat keluar masuknya karyawan mengalami naik turun. Tingkat keluar masuk karyawan terendah terjadi pada bulan April. Tingginya tingkat keluar masuk dan absensi karyawan adalah salah satu akibat dari indikasi menurunnya tingkat kepuasan kerja Mangkunegara (dalam Muhammad Busro, 2018:106). Hal ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia mengindikasikan adanya permasalahan. Hal ini juga menunjukkan bahwa usaha yang diberikan oleh perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan masih belum memperlihatkan hasil yang diharapkan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti indikasi permasalahan kepuasan kerja karyawan pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia dari berbagai faktor.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, motivasi, keterampilan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia dapat diduga bahwa berbagai faktor yang cukup dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Winardi (dalam Ponco Dewi Karyaningsih, 2018:6) gaya kepemimpinan merupakan bagaimana pemimpin atau leader mendorong, mengarahkan, dan mengatur seluruh anggota kelompok atau organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan sejak perencanaan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai tulang punggung perkembangan perusahaan, jika tidak ada nya gaya kepemimpinan yang baik tentu nya sulit untuk memperoleh tujuan perusahaan itu sendiri. Gaya Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi teladan yang harus dilakukan oleh pemimpin kepada pengikut atau bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Gaya Kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan sejak awal. Hal ini memiliki tujuan agar karyawan merasa lebih dihargai serta diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja bisa berjalan dengan baik jika berbagai hambatan atau permasalahan yang

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

terdapat dalam proses pemberian motivasi kerja dapat dilakukan oleh pemimpinnya dengan baik (Mukrodi dan Komarudin (2017).

Tabel 1.2

Hasil Pra survey Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	90	10	30	100
2	Keputusan dibuat oleh pimpinan	30	70	30	100
3	Karyawan tidak dapat memberikan saran	13,3	86,7	30	100
4	Pimpinan dapat memotivasi karyawan	13,3	86,7	30	100
5	Pimpinan menumbuhkan loyalitas	43,3	56,7	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak menjawab Tidak mengenai pernyataan yang diajukan peneliti. Gaya Kepemimpinan pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia mengindikasikan adanya permasalahan. Dapat dilihat gaya kepemimpinan pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan mengenai keputuan yang hanya dibuat pada pimpinan, serta pimpinan yang belum dapat memotivasi para karyawan nya. Faktor

tersebut sangat berdampak pada tingkat rasa puas karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain contoh gaya kepemimpinan diatas, kompensasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi menurut Handoko (dalam Sri Larasati, 2018:91) merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dan imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi yang tinggi juga bisa diberikan kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa yang telah ia lakukan pada perusahaan karena hal tersebut menjadi penting dan harus diperhatikan terkait dengan motivasi kerja yang berdampak pada karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan merasa senang dan puas karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan dan setimpal dengan jasa mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan dan memadai merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang paling jitu pada perusahaan untuk memberikan dorongan penuh para karyawan agar bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima dengan tepat waktu	30	70	30	100
2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai harapan	39,3	60,7	30	100
3	Gaji yang telah diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan	25	75	30	100
4	Pembayaran asuransi pekerjaan sesuai dengan harapan	85,7	14,3	30	100
5	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan	57,1	42,9	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, observasi yang dilakukan di PT. Muara Juara Kreasi Indonesia dapat diidentifikasi adanya fenomena bahwa karyawan merasa gaji yang diterima oleh karyawan belum cukup sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan, pemberian gaji yang belum tepat waktu, dan insentif yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jufrizen

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

(2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disamping faktor gaya kepemimpinan serta imbalan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Muara Juara Kreasi Indonesia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) merupakan satu atau beberapa tempat bagi sejumlah karyawan dimana di dalamnya terdapat berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman termasuk didalamnya adalah kebersihan di lingkungan kerja, pencahayaan, sirkuasi udara, tingkat keamanan, tata letak ruangan, kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap antar karyawan dan pimpinan serta budaya saling menghargai pendapat merupakan faktor yang berbengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan nya.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Teman kerja cukup baik dalam bekerja sama	40	60	30	100
2	Mudah menjalin komunikasi dengan atasan	20	80	30	100

3	Sirkulasi udara pada tempat saya bekerja sudah cukup baik	43,3	56,7	30	100
4	Cahaya di ruangan yang bagus	46,7	53,3	30	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Muara Juara Kreasi Indonesia masih terdapat fenomena terkait dengan kerjasama antar karyawan masih kurang, belum terjalinnya komunikasi dengan atasan, sirkulasi udara dan pencahayaan yang masih perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini terbukti dari Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhar dan Rasto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain adanya beberapa fenomena masalah di atas, masih terdapat perbedaan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu : Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dianut dapat menjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh PIA Devi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan sangat tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) menyatakan bahwa kompensasi atau balas jasa cukup berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made Nadya Rahayu (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hendro Tamali dan Adi Munasip (2019) menyatakan bahwa sekeliling lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh AW. Apriyani (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan fenomena masalah dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN WAREHOUSE PADA PT. MUARA JUARA KREASI INDONESIA.**

Pembaruan yang terdapat didalam penelitian ini adalah:

1) Kepuasan Kerja pada penelitian ini ditempatkan pada dependent variabel bukan intervening
2) Penelitian ini merupakan penelitian replikasi terdahulu namun pada jumlah populasi nya yang berbeda.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia?

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, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia.
b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia.
c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia.
d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Muara Juara Kreasi Indonesia.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Praktisi

Pada penelitian ini peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan informasi tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, yang mungkin dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah dan mencari solusi perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan masukan pada berbagai hal salah satunya dalam hal pemikiran, yang mungkin akan berguna untuk membentuk keputusan di masa sekarang ataupun masa yang akan datang.

b. Bagi Institusi

Pada penelitian ini peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi literatur dan digunakan sebagai referensi saat melakukan penelitian yang akan datang yang mungkin memiliki variable mengenai dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu contoh dalam membentuk implementasi dan aplikasi dari hasil studi peneliti selama ini pada kehidupan nyata khususnya pada dunia bisnis. Hasil penelitian ini juga diharapkan memberi gambaran kepada peneliti

mengenai berbagai permasalahan yang terjadi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi acuan peneliti saat menjajaki dalam dunia kerja di masa mendatang. Lalu, bagi peneliti selanjutnya peneliti berharap skripsi ini mungkin bisa menjadi bahan referensi dan bacaan untuk melakukan penelitian di masa mendatang dengan topik yang mungkin mirip dengan topik ini.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA