

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Disiplin kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan.

Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang dapat mendukung terciptanya interaksi kerja positif yang tinggi dari karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Kekecewaan kerja berkaitan erat dengan absen, pergantian (pegawai) dan masalah Kesehatan fisik dan mental. Lebih dari itu, ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, keterlibatan kerja menjadi berkurang, motivasi pada organisasi rendah, suasana sangat negative, dan serangkaian akibat negative akan muncul. Karyawan yang tidak puas bisa terlihat dalam kemerosotan psikologi, kemerosotan fisik (tidak masuk tanpa alasan, pulang lebih awal, istirahat yang lama, atau keterlambatan kerja), atau Tindakan agresi yang berlebihan dan pembalasan terhadap kesalahan yang terjadi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi diperlukan karyawan untuk memberikan dorongan, semangat terhadap karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik.

Tidak hanya motivasi saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja pun mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Busro (2018:301) lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi, lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Dan lingkungan kerja yang baik adalah kenyamanan dalam ruang kerja, suhu udara yang tepat, penyorotan yang cukup, tata letak ruangan yang baik, dan keamanan. Lingkungan kerja yang baik, memadai, dan kondusif membuat karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga hasil kerjanya dapat dikatakan optimal.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam suatu perusahaan pula dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Apabila penerapan gaya kepemimpinan tepat, maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dengan memberikan respon yang baik pada pimpinan dan perusahaan.

PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* .

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) memberikan motivasi kepada karyawan seperti pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki respon positif terhadap perusahaan, dan mengadakan *sharing session*. Pemberian lingkungan kerja yang memadai kepada karyawan pun dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik pada karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan hasil wawancara bersama Area Manager PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari gaji karyawan yang diterima tidak sesuai, selain itu sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment.

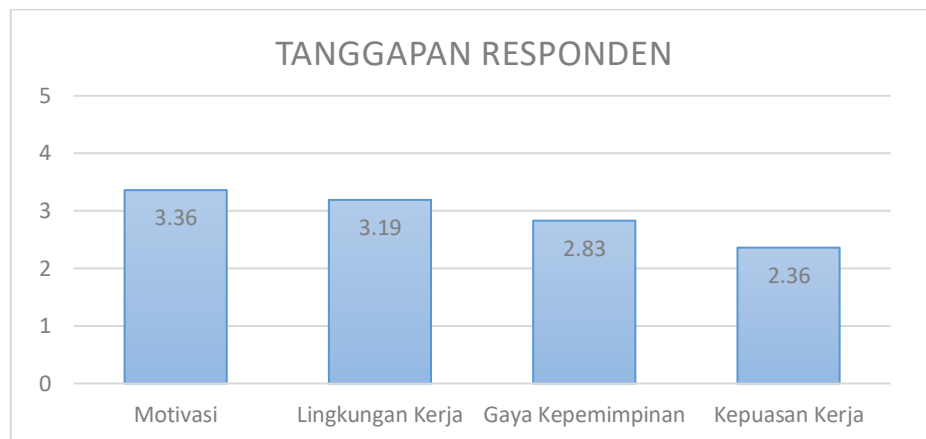
Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuisisioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) dengan variabel berupa budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Kuesioner pra-survey didisi oleh 23 orang responden dan mengasihikan data sebagai berikut :



Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey

Sumber : diolah oleh penulis tahun 2022

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) adalah motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 23 orang responden sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Sari Coffe Indonesia (Starbucks Area Bekasi) mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap 23 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4, maka interpretasi nilai motivasi sebesar 3,36 berarti motivasi kerja karyawan di PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,19 berarti PT. Sari Coffe Indonesia (Starbucks Area Bekasi) mempunyai kondisi lingkungan yang baik. Nilai gaya kepemimpinan mempunyai nilai rata-rata 2,83 berarti PT.Sari Coffe Indonesia (Starbucks Area Bekasi) sudah baik dalam memimpin . Sedangkan nilai kepuasan kerja dengan rata-rata nilai 2,36 yang artinya kepuasan kerja karyawan di PT. Sari Coffe Indonesia masih rendah.

Berdasarkan penulis memiliki permasalahan seperti diatas, oleh karna itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) ”.**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) sangat baik, namun dalam Kepuasan Kerja Karyawan sangat rendah.
- b. Lingkungan Kerja karyawan sangat baik pada PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi), namun Kepuasan Kerja Karyawan sangat rendah.
- c. Gaya Kepemimpinan karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) puas sesuai dengan karyawan saat ini, namun dalam Kepuasan Kerja rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Motivasi, Lingkungan

Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi) sebanyak 115 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?
- d. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia (Starbucks Area Bekasi)?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan banyak manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai arti pentingnya ketepatan dalam motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang karyawan miliki akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan mengenai bagaimana melaksanakan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan sehingga keterampilan dan kemampuannya terus bertambah demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Coffe Indonesia (Starbucks Area Bekasi).