

BAB I

PENDAHULUAN

2.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2016:124), menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. 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. Selain pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia juga faktor penting dalam

perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur



hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kepuasan kerja karyawan itu sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kepercayaan konsumen terhadap perusahaan ini sehingga dapat mencapai pendapatan atau keuntungan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, oleh karena itu apabila karyawan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah membentuk kerja sama yang baik, jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi memiliki arti yang sangat penting didalam keseharian beraktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila tanpa adanya komunikasi, perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen di dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang ada didalam perusahaan tersebut, maka diperlukan komunikasi, baik komunikasi internal maupun komunikasi eksternal dengan menciptakan suatu kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. 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, penynaran 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.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dalam diri sendiri yang membuat seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Apabila suatu perusahaan ingin karyawannya dapat bekerja secara optimal maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan, agar karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia akan merasa lebih senang dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya pun akan meningkat.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawannya demi mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan karyawannya secara baik dan jelas. Menurut Sutrisno

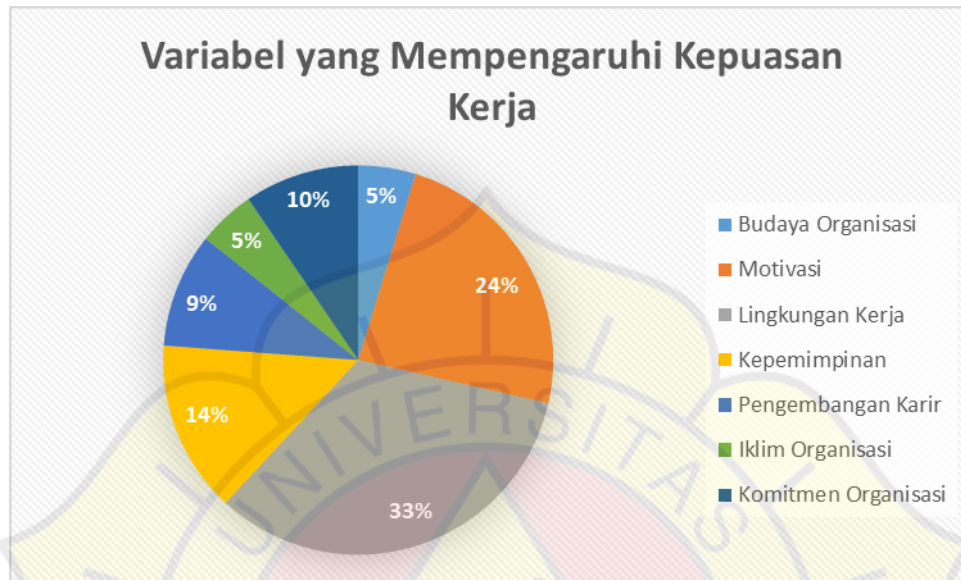
(2014:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, dan untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Perasaan puas seseorang dalam bekerja dapat timbul kapan saja dan dimana saja. Karyawan yang puas akan pekerjaannya dapat menjadi faktor penting bagi jalannya suatu perusahaan. Faktor penting lainnya yang dapat membantu jalannya sebuah perusahaan yaitu komunikasi yang baik. Adanya komunikasi yang baik membuat suatu perusahaan dapat menganalisis hubungan komunikasi dengan jelas. Salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perdagangan adalah perusahaan Hamdani Indo Perkasa memberikan pelayanan terhadap konsumen. Meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut staff supply chain PT. Hamdani Indo Perkasa menyebutkan bahwa penyebab kepuasan kerja yaitu dikarenakan miskomunikasi atasan dengan karyawan yang terjadinya kesalahan perbedaan harga jual produk mengakibatkan informasi harga jual produk berbeda. Sehingga, kurangnya pemahaman harga jual produk dapat berdampak pada kurangnya kepercayaan, layanan, dan proses dalam perusahaan.

Penulis melakukan penelitian awal dengan penyebaran kuesioner prasurvey terhadap 16 karyawan untuk data pendukung penelitian. Berdasarkan

penyebaran kuesioner prasurvey kepada 16 karyawan PT. Hamndani Indo Perkasa didapatkan hasil yang dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



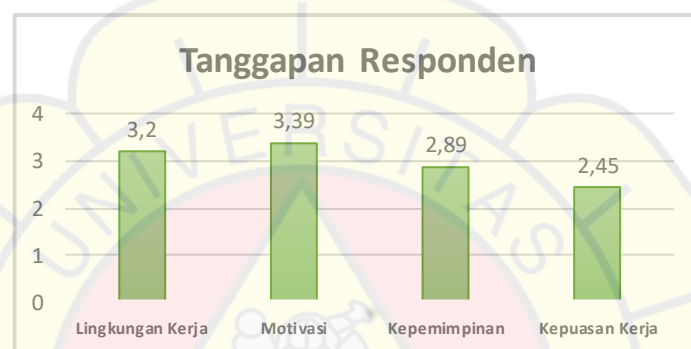
Sumber: Data Diolah Penulis 2022

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisioner kepada 16 karyawan PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa dapat diketahui bahwa 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja 33% karyawan memilih lingkungan kerja, untuk variabel motivasi 24% karyawan memilih motivasi dan variabel kepemimpinan 14% karyawan memilih kepemimpinan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan yang dijadikan variabel independent dalam penelitian ini.

Selanjutnya, untuk mengetahui tanggapan responden tentang lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Hamdani

Indo Niaga Perkasa. Maka, penulis melakukan pra-kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada 16 karyawan PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa mengenai dimensi lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa. Berikut hasil pengolahan data terhadap tanggapan responden pada penelitian pendahuluan terhadap 20% responden dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.2
Grafik Tanggapan Responden Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Pada PT. Hamdani Indo Niaga perkasa

Berdasarkan gambar 1.2 pada grafik hasil tanggapan responden terhadap kuesioner dimensi yang telah disebarkan oleh penulis. Maka dapat dijelaskan Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata 3.2 artinya baik, Motivasi memiliki nilai rata-rata 3.39 artinya sangat baik, untuk kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 2.89 artinya puas, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata 2.45 yang artinya rendah.

Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Hal

ini sejalan dengan penelitian Hilya Hafziah (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa”**.

2.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja baik, Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa rendah.
2. Motivasi sangat baik, Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa sangat rendah
3. Kepemimpinan puas, Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa adalah 16 orang karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, Identifikasi Masalah dengan disertai pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa?

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa.
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa.
4. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa.

2.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam pengetahuan penulis tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa.

b. Bagi Akademis

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan.