

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan harus dapat memaksimalkan sumber daya manusianya dan bagaimana cara mengaturnya. Perusahaan dapat mengendalikan berbagai sumber daya yang dimilikinya, seperti modal, material dan mesin untuk dapat mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia sangat dekat dengan setiap bisnis karena merupakan komponen yang menentukan keberadaan perusahaan dan bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dibahas sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang amanah dan berkualitas tinggi agar perusahaan dapat dikelola dengan baik dan memaksimalkan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga lainnya dan terdiri dari seluruh karyawan, pekerja, atau anggota tim yang membantu organisasi menjalankan dan menjalankan aktivitasnya. Karyawan adalah aset berharga yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam merencanakan, mengelola dan mengembangkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan tergantung pada keterampilan dan selalu berperan aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya serta selalu berpartisipasi dalam seluruh aktivitas perusahaan. Karena manusia adalah arsitek, penyelenggara dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mendukung mendorong dan kepercayaan para konsumen terhadap perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai pendapatan atau keuntungan. Kepuasan kerja karyawan akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam pekerjaan mereka, sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu ada kerja sama yang baik, salah satunya adalah lingkungan kerja yang positif, aman dan mendukung. Sedangkan lingkungan yang buruk, konflik atau tidak nyaman dapat menurunkan tingkat kepuasan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Setiap aspek lingkungan kerja yang berhubungan dengan perusahaan yang baik, baik di dalam dan luar yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena terbukti memiliki kemampuan memberikan kenyamanan kepada karyawan yang dapat meningkatkan kepercayaan dan tingkat produktivitas karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan motivasi kerja

mereka. Perusahaan harus memberikan motivasi kepada semua pekerjanya jika karyawan ingin bekerja secara optimal dan ingin mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terasa lebih senang dengan pekerjaan mereka sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

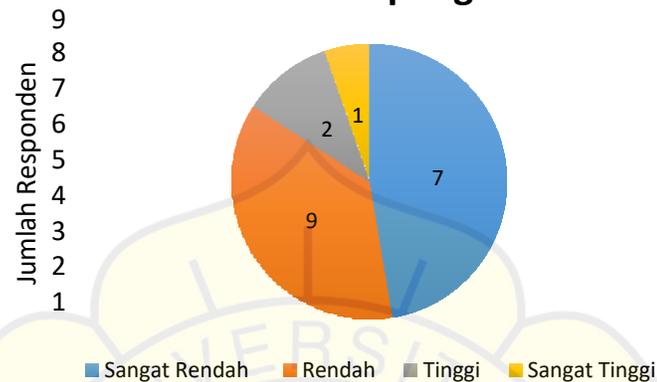
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi dan mengajarkan orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing karyawannya secara baik dan jelas. Perasaan puas dalam diri seseorang dalam bekerja akan timbul dimana saja dan kapan saja. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi faktor penting bagi jalannya suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan, prosedur dan seni untuk mendorong individu dan kelompok untuk berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, itu dapat terjadi dimana saja dan kapan saja. Dengan adanya kesempatan karyawan untuk berkembang, suatu perusahaan dapat melihat karyawannya untuk memberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi di *Jobdesc* lain. Salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang perdagangan yaitu perusahaan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang memberikan pelayanan terhadap para konsumen yang ingin membeli mobil. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan bertujuan untuk karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Suatu perusahaan juga harus memandang karyawannya sebagai individu yang membutuhkan pengakuan, penghargaan dan bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja. Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus memperhatikan hubungan baik dengan atasan dan karyawan atau dengan sesama karyawan. Sebagian besar perusahaan pasti akan mengalami penurunan kinerja karena kurangnya kepuasan kerja para karyawan. Serupa halnya pada PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan *Customer Relation Officer* ada beberapa keluhan terkait dengan kepuasan kerja. Bahwa penyebab kepuasan kerja yaitu kurangnya pemberian kesempatan untuk menunjukkan *skill* pada divisi lain yang diberikan oleh perusahaan, kebisingan yang mengganggu karyawan sehingga tidak fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dan kurangnya evaluasi rutin kepada karyawan. Dengan mengajukan prasurvei tingkat kepuasan : seberapa besar tingkat kepuasan anda ketika bekerja di perusahaan ini? Berikut hasil prasurvei yang sudah diolah data lalu disajikan dalam bentuk grafik pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Grafik Tingkat Kepuasan Kerja PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2023

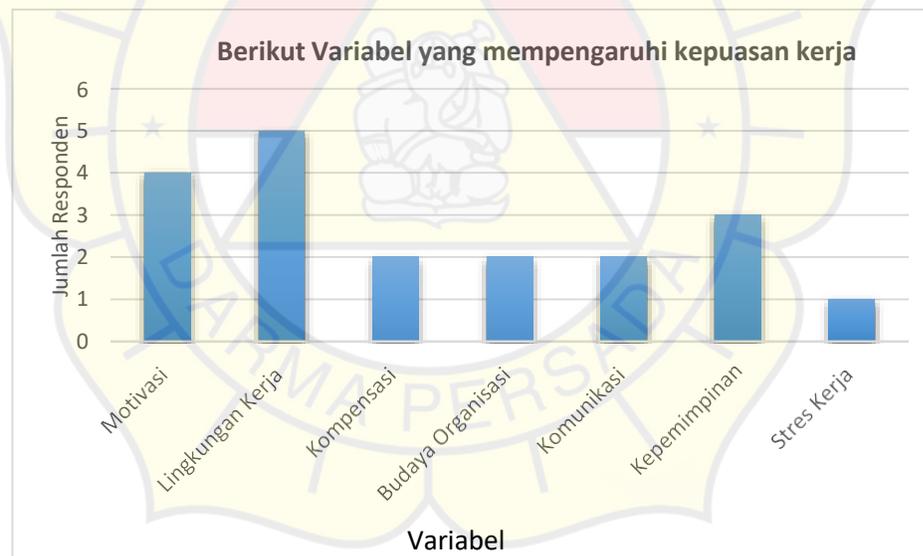
Gambar 1. 1 Grafik Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan

Grafik hasil pra *survey* kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang tergolong rendah, maka demikian halnya seperti menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan agar memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, penulis melakukan wawancara kepada 20% karyawan untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan penulis ambil dari 6 jurnal terdahulu, yaitu Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja dari jurnal milik Pudjo Wibowo dan Denny Iswanto (2021), Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja dari jurnal milik Saputra

dan Adnyani(2019), Komunikasi dan Lingkungan Kerja dari jurnal milik Mutahir dan Ayu (2023), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi dari jurnal milik Pranitasari dan Saputri (2020), Kompensasi dari jurnal Agathanisa dan Prasetio (2018), Lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan dari jurnal Hilyah Hafizah (2020).

Berdasarkan dengan penyebaran pra *Survey* kepada 19 karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang didapatkan hasil yang dijelaskan dalam gambar 1.2 sebagai berikut:

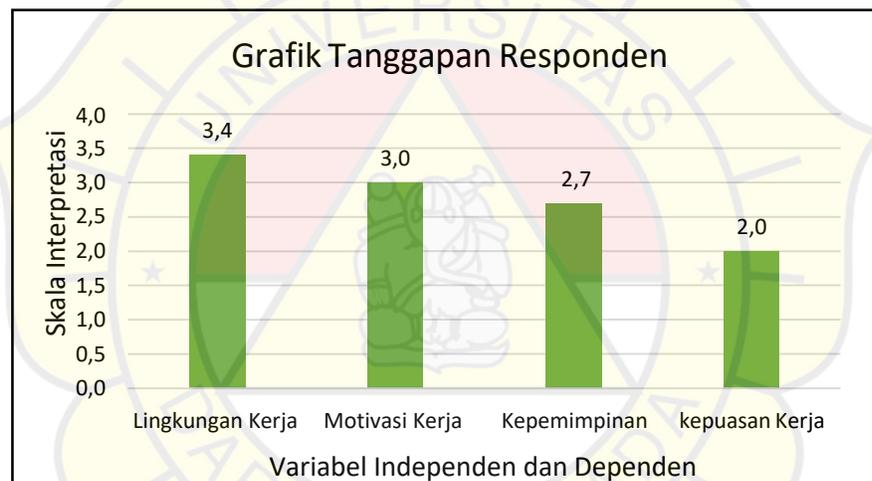


Sumber : Data Diolah Penulis 2023

Gambar 1. 2 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang adalah Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan.

Kemudian penulis melakukan penyebaran pra *survey* terhadap 19 karyawan sebagai penelitian awal, berikut ini adalah tanggapan dari para karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang. Mengenai pengukuran kepuasan kerja dengan variabel yang diteliti adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap 19 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada gambar 1.3 yaitu sebagai berikut :



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2023

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan pada variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3.4 berdasarkan tabel skala interpretasi yang dari hasil tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang sangat baik, lalu pada variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3.0 yang berarti tinggi, kemudian variabel

kepemimpinan (X3) memiliki nilai rata-rata 2.7 yang berarti baik, sedangkan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai rata-rata 2.0 berarti rendah.

Dari penelitian penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang”**.

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Lingkungan Kerja sangat baik, namun tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang rendah.
2. Motivasi Kerja tinggi, namun tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang rendah.
3. Kepemimpinan baik, namun tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka dari itu permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang adalah 19 orang karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Nissan TB. Simatupang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Nissan TB. Simatupang?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Nissan TB. Simatupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara ilmiah maupun praktis diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.

2.

Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam pengetahuan penulis tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahana Wirawan Indomobil Nissan TB. Simatupang.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat dan bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan.

