

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aspek sumber daya manusia merupakan perhatian penting dalam suatu organisasi, karena kemakmuran keseluruhan entitas secara signifikan bergantung pada manajemen yang efektif. Dinamika hubungan antara supervisor dan bawahan mereka juga berkontribusi pada budaya kepuasan kerja karyawan. Akibatnya, organisasi secara sistematis mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memposisikan individu yang sesuai dalam peran yang sesuai. Penekanan utama dalam manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan fungsi manajemen organisasi, adalah konsep kepemimpinan. Para pemimpin, baik yang ditunjuk secara resmi atau diakui secara informal oleh rekan-rekan mereka sebagai tokoh otoritas yang sah, memikul tanggung jawab untuk melaksanakan fungsi organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi harus dikelola dengan cermat melalui berbagai program untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tuntutan organisasi. Sebagai makhluk hidup, karyawan memiliki pikiran dan emosi yang secara signifikan mempengaruhi kemandirian operasional perusahaan. Ketika sumber daya manusia menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, operasi organisasi cenderung berjalan mulus, sehingga memfasilitasi kinerja optimal dan pencapaian tujuan.

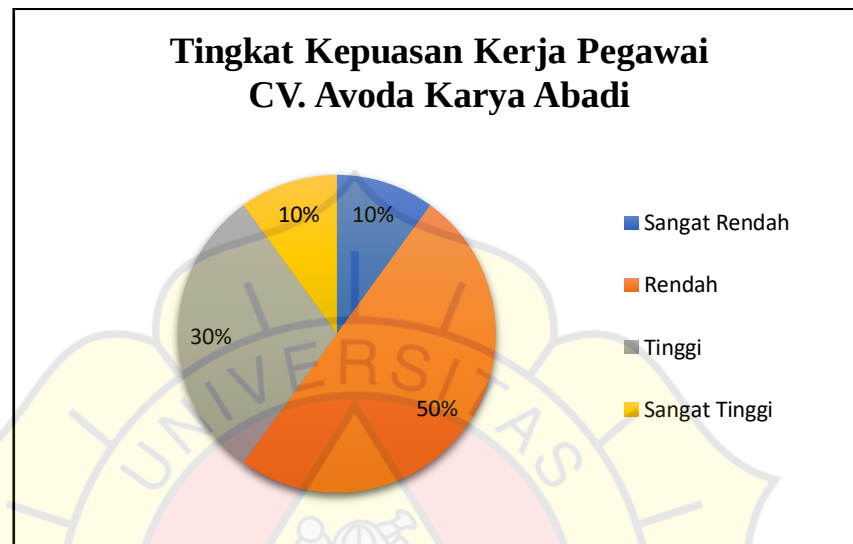
yang ditetapkan. Kinerja karyawan yang luar biasa menunjukkan pencapaian mereka pada tingkat tertentu.

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah, selalu berusaha mencapai tujuan jangka panjang, yaitu pertumbuhan organisasi yang ditandai dengan peningkatan pendapatan serta kesejahteraan karyawan. Namun, dalam prakteknya, upaya mencapai tujuan tersebut seringkali menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun keseluruhan organisasi.

Sebuah instansi perlu melihat pegawai sebagai individu yang memiliki kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan, bukan sekadar alat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, instansi harus menjaga hubungan yang baik antara pegawai dan atasan serta antar sesama pegawai, guna menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Kepuasan kerja karyawan itu sangat penting untuk mendukung kemajuan perusahaan sehingga dapat mencapai pendapatan atau keuntungan perusahaan. Sebagian besar perusahaan atau instansi pasti pernah mengalami penurunan kinerja akibat pengaruh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai CV. Avoda Karya Abadi ada beberapa keluhan yang terkait dengan kepuasan kerja. Ada beberapa penyebab yaitu adanya kepuasan kerja yang belum maksimal diberikan oleh perusahaan, hal tersebut didukung dengan adanya hasil *pra survei* dengan 10

responden pegawai yang menghasilkan bahwa pegawai CV. Avoda Karya Abadi mengalami kendala pada kepuasan kerja, hal tersebut dapat diamati pada diagram yang telah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini.



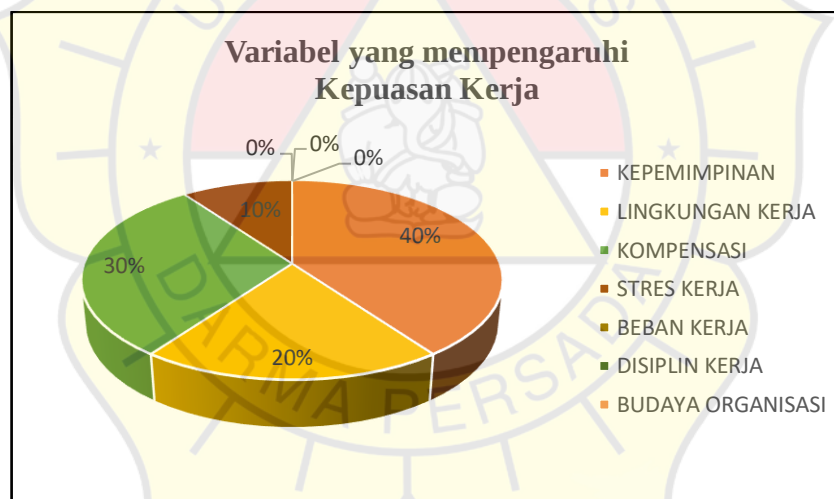
Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2024

**Gambar 1. 1 Pra Survey Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pra survei Kepuasan Kerja pada gambar 1.1 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi sangat rendah, maka demikian halnya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti menciptakan kondisi kerja yang mampu membuat pegawai menjadi nyaman dengan pekerjaan mereka sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja pada pegawai. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim dan Yusianto (2023), yang membahas pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, penulis kembali melakukan pra survei mengenai variabel yang menjadi faktor permasalahan kepuasan kerja, untuk menentukan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dilakukan survei terhadap 10 responden dari 55 pegawai. Berikut adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai CV. Avoda Karya Abadi pada gambar 1.2 dibawah ini.



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2024

**Gambar 1. 2 Hasil Pra Survey Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dari hasil pra survei diatas menunjukkan bahwa ada 3 variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu Kepemimpinan dengan sebanyak 4 pegawai, Kompensasi dengan sebanyak 3 pegawai, dan Lingkungan Kerja dengan sebanyak 2 pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan,

kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Avoda Karya Abadi.

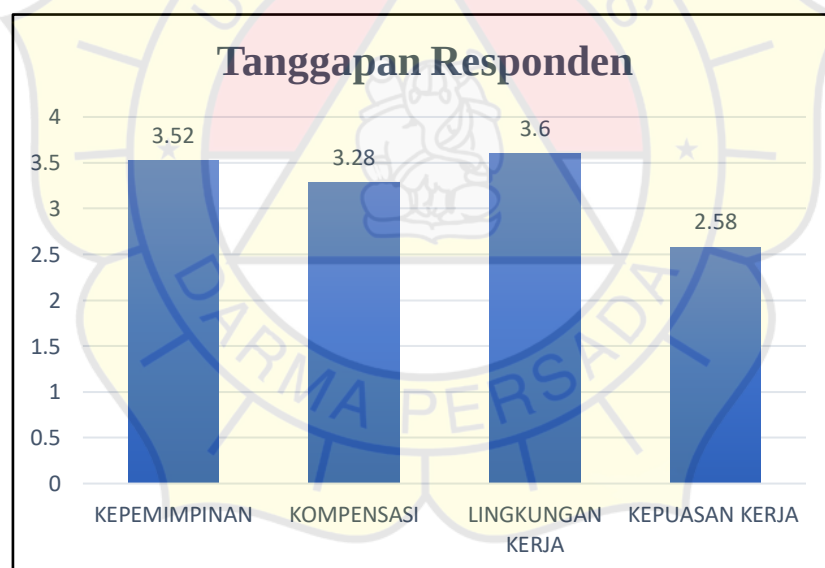
Kepuasan kerja pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Faktor pertama yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif akan memperkuat motivasi dan loyalitas pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif akan memberikan rasa penghargaan terhadap kinerja pegawai. Baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, kompensasi yang layak dapat menjadi motivator yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan. Kepuasan kerja akan lebih tercapai apabila pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab yang diemban.

Faktor ketiga yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat menciptakan suasana positif bagi karyawan, sehingga meningkatkan kenyamanan dan produktivitas mereka. Fasilitas yang memadai, interaksi antar rekan kerja yang baik, dan suasana kerja yang menyenangkan akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih

produktif dan puas. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, pegawai akan lebih termotivasi dan merasa betah dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Dari beberapa penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka lebih lanjut penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebar kuesioner kepada 10 orang pegawai CV. Avoda Karya Abadi sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai dimensi Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi yang dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

**Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar grafik 1.3 dijelaskan bahwa berdasarkan tabel interpretasi kepemimpinan rata-rata sebanyak 3,52 yang artinya tinggi, ini berarti bahwa pegawai CV, Avoda Karya Abadi memiliki nilai kepemimpinan yang baik. Selanjutnya interpretasi nilai Kompensasi 3.28 yang artinya cukup tinggi, lalu ada

interpretasi Lingkungan Kerja sebanyak 3.6 yang artinya responden setuju bahwa lingkungan kerja baik, dan interpretasi nilai Kepuasan Kerja sebanyak 2.58 yang artinya kepuasan kerja pada pegawai CV, Avoda Karya Abadi rendah.

Berdasarkan penelitian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi”**

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Tingkat Kepemimpinan CV. Avoda Karya Abadi sudah cukup tinggi, namun kepuasan kerja pegawai rendah.
2. Tingkat Kompensasi pegawai CV. Avoda Karya Abadi sudah cukup tinggi, namun kepuasan kerja pegawai rendah.
3. Tingkat Lingkungan Kerja pegawai CV. Avoda Karya Abadi sudah baik, namun kepuasan kerja pegawai rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian

masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV. Avoda Karya Abadi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Avoda Karya Abadi, serta memperkuat penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjembatani antara teori dan penerapannya dalam dunia kerja, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada CV. Avoda Karya Abadi. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

