

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur beberapa faktor kepuasan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Maka dari itu, bila suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya maka harus terdapat karyawan yang berpengetahuan, berkualitas dan memiliki keinginan untuk menjalankan perusahaan seoptimal mungkin seiring dengan kepuasan kerja karyawam. Semua perusahaan tentunya membutuhkan sosok karyawan yang bertalenta di segala bidang, baik manajer maupun karyawan, dalam hal tugas dan pengawasan, yang menjadi penentu tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada hakikatnya adalah aktivitas-aktivitas manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengembangan dan pengawasan dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang mementingkan unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial

dan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Tercapainya tujuan perusahaan bergantung kepada kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai tugas masing-masing. Maka dari itu, kepuasan kerja ialah perasaan emosional karyawan tentang pekerjaan mereka yang dapat menentukan pekerjaan karyawan. Karyawan akan puas atau senang dengan pekerjaannya jika mereka termotivasi oleh kombinasi faktor psikologis, fisik, dan lingkungan. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak yakin akan haknya. Menurut Rosmaini (2019:3) mengemukakan kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh karyawaan saat sedang bekerja. Dalam kepuasan kerja karyawan ditandai dengan berbeda – beda oleh setiap orang dan oleh karena itu kepuasan kerja akan beraneka ragam atau bervariasi. Hasil dari kepuasan kerja yang tinggi maupun yang rendah dalam perusahaan akan memberikan efek yang berbeda-beda dalam perusahaan.

Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat dan dapat bertahan dalam lingkungan persaingan bisnis. Kinerja yang baik menghasilkan secara maksimal terwujud dari kepuasan kerja karyawannya sendiri, dimana jika karyawan merasa puas maka akan memiliki dampak yang baik untuk perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas maka menghasilkan dampak buruk bagi perusahaan. Terdapat beberapa faktor dalam perusahaan dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Beberapa faktor tersebut merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang baik akan diperoleh dari pimpinan yang tepat, kedisiplinan kerja yang bagus dan lingkungan kerja yang menyesuaikan terhadap para karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tergantung pada sikap dari pimpinannya, dimana pemimpin dapat bisa memberikan pengaruh yang dapat diterima oleh karyawan berupa material maupun *non* material. Menurut Cincin (2021:678) kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu. Pemimpin yang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya akan dapat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku disiplin dan menjadikan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan menciptakan kepuasan kerja yang diinginkan. karakteristik seorang pemimpin adalah merupakan sifat pemimpin yang dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan semangat dalam bekerja untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal. Maka dari itu, pemimpin diwajibkan memiliki pemikiran bahwa dia adalah sebagai pemimpin dapat menjadikan dirinya sebagai contoh bagi para karyawannya.

Kedisiplinan kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kedisiplinan diharapkan untuk meningkatkan sikap mental karyawan ke arah tindakan-tindakan yang positif sehingga karyawan memiliki landasan untuk mempunyai kepuasan kerja setelah menciptakan kinerja yang baik. Menurut Susanto (2020:7) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah instrument yang mendorong karyawan supaya setiap pekerjaan yang dikerjakan mampu diselesaikan dengan baik, maka wajib diusahakan disuatu instansi terdapat kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan merupakan suatu tingkah, sikap dan perbuatan yang harus dimiliki oleh karyawan dan diharuskan untuk menyesuaikan dengan peraturan yang ada pada perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Pada akhirnya, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi sangat memiliki peran yang penting bagi perusahaan, karena karyawan tersebut memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Selain disiplin, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan tempat dan inventaris yang membuat lingkungan kerja menjadi menarik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan timbul rasa betah ditempat kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang

tidak memadai akan menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Darmadi (2020:242) mengemukakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lainnya.

Pada era modern ini teknologi berkembang sangat pesat, banyak masyarakat menggunakan teknologi untuk mencari penghasilan dan sarana infomasi yang terjadi pada masa kini. Salah satunya di bidang *e-Sport (Electronic Sport)*. Perusahaan PT. Aura *e-Sport* Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *e-Sport (Electronic Sport)*. Aura *e-Sport* Indonesia ini didirikan oleh Christopher Djaja pada tahun 2018. Tim ini dinaungi oleh Wicaksana Group, salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang industri dan logistik. Perusahaan ini menghasilkan pendapatan melalui berbagai sumber seperti *live streaming, endorsement, sponsor, merchandise* dan hadiah dari memenangkan suatu perlombaan game. PT. Aura *e-Sport* Indonesia dituntut untuk tetap konsisten dalam memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi optimal, yaitu agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam menghasilkan pendapatan dan mencari *talent-talent* yang memiliki *engagement* yang memadai. PT. Aura *e-Sport* Indonesia tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cerdas, inisiatif dan berkualitas, tetapi perusahaan ingin para karyawannya dapat mampu bekerja sangat keras dalam menghasilkan pendapatan perusahaan dengan

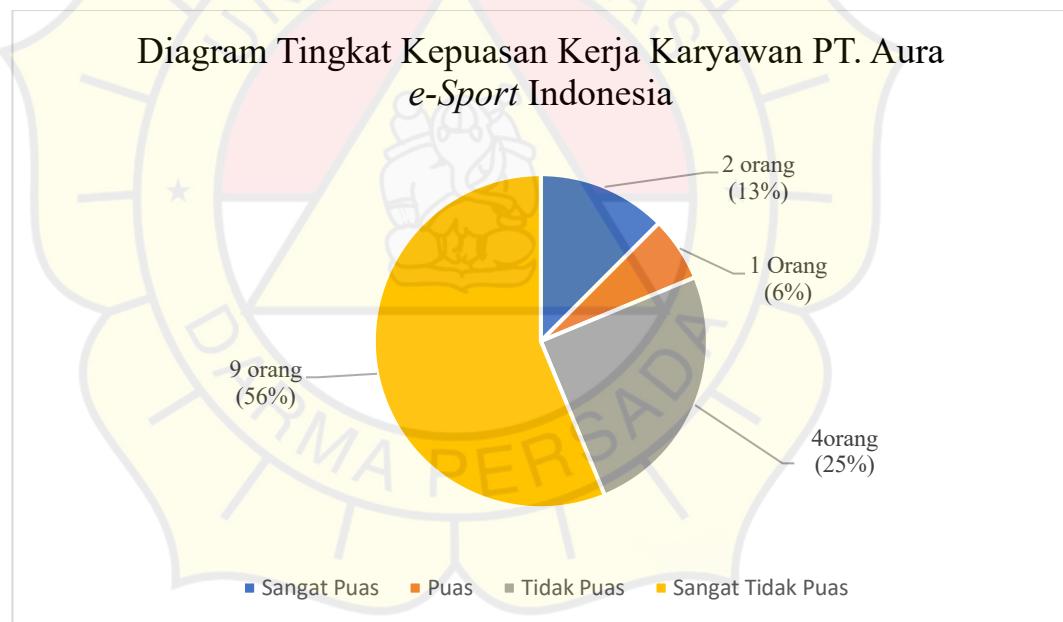
sangat baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin diharuskan membantu dan menciptakan peraturan-peraturan didalam lingkungan kerja karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga menciptakan kepuasan kerja karyawan setelah karyawan tersebut menghasilkan pekerjaan yang karyawan inginkan.

Untuk Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamilah (2020) mengenai dampaknya kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Rahma (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Darumeutia (2019) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja. Supriyadi (2019) kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Rahmaningtyas dan Widagdo (2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Muaroma dan Indriati (2022) kepuasan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Dyanto (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja. Anastasya dan Puji (2021) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Ichfan, Hadiyanto dan Arrywibowo (2024) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Subagio dan Putri (2024) kepuasan kerja dipengaruhin oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Dan yang terakhir penelitian dilakukan oleh Rahayu (2023) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, stress kerja dan lingkungan. Dari 11 jurnal

penelitian terdahulu tersebut maka penulis melanjutkan mengenai variabel apa saja yang dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staf HRD dan beberapa karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia yang menghasilkan adanya permasalahan kepuasan kerja PT. Aura *e-Sport* Indonesia, di dalam perusahaan terdapat faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan yang ada di perusahaan. Hasil wawancara ini didukung oleh hasil pra-survey yang diambil dari 20% populasi yaitu 16 responden. Berikut diagram tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia:

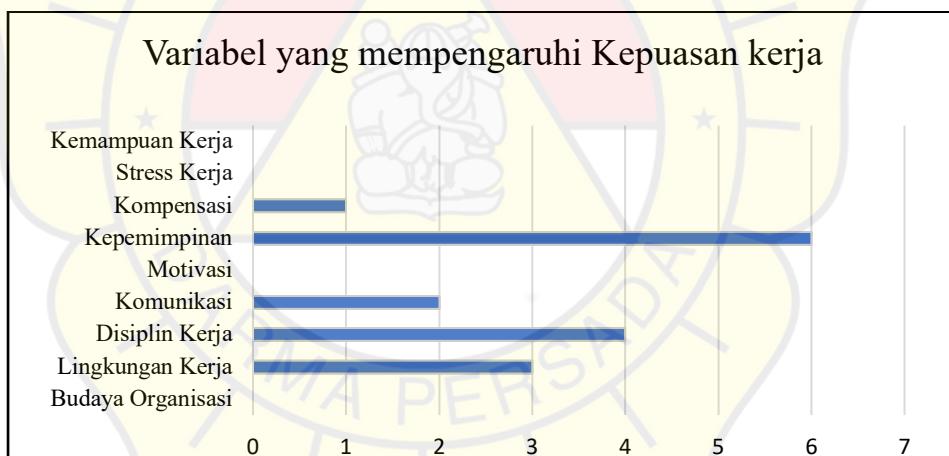


Sumber: Diolah penulis pada tahun 2024

Gambar 1.1
Tingkat kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia

Pada grafik hasil pra survey kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja menurut 16 responden karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia tergolong rendah, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan

para karyawan agar merasa puas kepada perusahaan agar karyawan merasa betah, nyaman dan menjalankan pekerjaan dengan secara maksimal. Kemudian, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perlu diketahui untuk sebagai acuan variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut variabel pra-survey yang mempengaruhi kepuasan kerja berupa Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kompensasi, Lingkungan kerja, Stress Kerja, Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Kemampuan Kerja. Kuesioner diisi oleh 20% karyawan responden dari total populasi sebanyak 80 karyawan yaitu sebanyak 16 karyawan dan menghasil tentang data yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh penulis

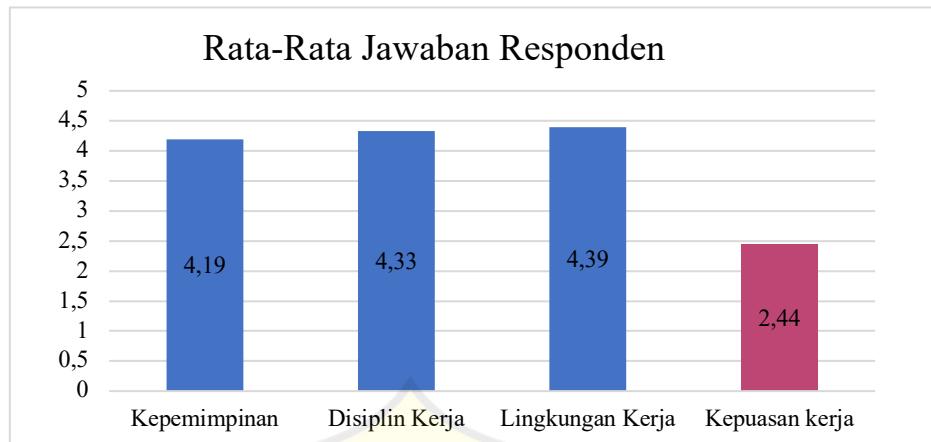
Gambar 1. 2

**Hasil Pra Survey Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Aura e-Sport Indonesia**

Diagram hasil observasi yang dilakukan penulis bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja terbanyak adalah kepemimpinan sebanyak 6 karyawan, disiplin kerja 4 karyawan, lingkungan kerja 3 karyawan, komunikasi 2 karyawan, kompensasi 1 karyawan dan variabel yang tersisa yaitu kemampuan

kerja, motivasi dan stress kerja 0 karyawan. Jadi, variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel tersebut disebabkan karena adanya permasalahan diperusahaan, kurangnya keharmonisan antara pemimpin dengan karyawan di tempat kerja serta cenderung memberikan tugas yang banyak kepada karyawan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk menciptakan kepuasan kerja, hal terbaik yang perlu dilakukan adalah membangun tim dimana semua orang dapat menyelesaikan pekerjaan atau masalah bersama-sama dengan suasana hati yang baik.

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kesenangan bekerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena, dengan memiliki rasa senang dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, keamanan yang terjamin dan memiliki inisiatif dengan berani mengutarakan apa yang ingin dilakukan maka produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja dengan menyebarkan pra kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.3
Diagram Hasil Rata-Rata Jawaban Responden

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan mempunyai rata-rata sebesar 4,19 yang masuk dalam kategori interval baik, ini berarti kepemimpinan dalam perusahaan berjalan dengan baik. Untuk Disiplin Kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,33 yang masuk dalam kategori interval baik, ini berarti ketaatian pada peraturan perusahaan sangat baik. Sedangkan untuk nilai lingkungan kerja mempunyai rata-rata sebesar 4,39 yang berarti lingkungan kerja pada perusahaan sudah baik dan kepuasan dapat dilihat pula untuk nilai interval kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 2,44 yang masuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di perusahaan sehingga judul penelitian ini “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aura e-Sport Indonesia”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang diberikan PT. Aura *e-Sport* Indonesia baik, namun kepuasan kerja karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia rendah.
2. Disiplin Kerja yang diberikan PT. Aura *e-Sport* Indonesia baik, namun kepuasan kerja karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia rendah.
3. Lingkungan kerja yang diberikan PT. Aura *e-Sport* Indonesia baik, namun kepuasan kerja karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu, batasan dalam penelitian ini adalah membahas tentang permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia.

4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aura *e-Sport* Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Aura *e-Sport* Indonesia untuk membantu memecahkan masalah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan pada PT. Aura *e-Sport* Indonesia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana Manajemen.