

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya di dalam perusahaan dapat menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan sulit dalam mencapai tujuannya. Karyawan merupakan aset dalam perusahaan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap-sikap tersebut itulah yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menunjukkan puas atau tidaknya mereka dengan pekerjaannya.

Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena apabila sebuah perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan mereka, maka karyawan tersebut tidak akan bekerja secara baik dan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak optimal maka hal itu bisa menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menurut Handoko merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Salah

satu cara yang dilakukan untuk dapat mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja di dalam lingkungan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2017:79).

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT Bumimulia Indah Lestari selama empat bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Ketidakhadiran Karyawan

Karyawan	Bulan	Keterlambatan	Persentase
50	Januari	115	10,45
50	Februari	109	9,9
50	Maret	125	11,3
50	April	144	13,09

Sumber :HR PT Bumimulia Indah Lestari

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari 2020 sampai April 2020. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran meskipun sempat menurun pada bulan Februari namun kembali naik di bulan Maret dan April. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013: 202)

“Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”.

Fenomena gap dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kepuasan kerja. Berikut variabel yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan *Mold Maker* PT Bumimulia Indah Lestari

Tabel 1.2
Kuesioner Pra Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kompensasi			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	13 (37%)	22 (63%)
2	Gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan saya	15 (43%)	20 (57%)
3	Perusahaan telah memberikan bonus dengan baik	5 (14%)	30(86%)
Jumlah		33 (31%)	72 (69%)
Budaya Organisasi			
4	Dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting daripada proses	27 (77%)	8 (69%)
5	Setiap karyawan diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri	22 (63%)	13 (37%)
6	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (top management)	20 (57%)	15(43%)
Jumlah		69 (66%)	36 (34%)
Gaya Kepemimpinan			
7	Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya	11 (31%)	24 (69%)
8	Atasan saya memiliki ide kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi	12 (34%)	23 (66%)
9	Atasan saya adalah orang yang peduli kepada bawahannya	11 (31%)	24 (69%)
Jumlah		34 (32%)	71 (68%)
Disiplin Kerja			
10	Saya hadir dalam bekerja tepat waktu	30 (86%)	5 (14%)
11	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	32 (91%)	3 (9%)
12	Saya bekerja dengan teliti	33 (94%)	2(6%)
Jumlah		95 (90%)	10 (10%)

Lingkungan Kerja			
13	Kelengkapan yang disediakan perusahaan sudah cukup untuk menunjang pekerjaan	14 (40%)	21 (60%)
14	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk	13 (37%)	22 (63%)
15	Di lingkungan kerja saya tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antar karyawan	9 (26%)	26 (73%)
Jumlah		36 (34%)	69 (66%)

Sumber :Pra Survei 35 Karyawan PT Bumimulia Indah Lestari, 2020

Berdasarkan data di atas, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sedarmayati (2017:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fenomena lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah seringkali terjadi kesalahan komunikasi antar karyawan serta suhu udara yang terlalu dingin karena kebutuhan mesin.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pemimpin yang tidak melibatkan karyawan dalam menentukan keputusan meskipun karyawan itu sendiri telah memberikan saran, walaupun pada akhirnya pemimpin tersebut mengambil keputusan yang disarankan karyawan tadi ketika keputusannya salah

Faktor lain yang juga menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari adalah mengenai kompensasi. Menurut Handoko (2014:5) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Sebagian karyawan merasa bahwa pimpinan kurang menghargai usaha staf dengan imbalan yang sepadan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mold Maker pada PT. Bumimulia Indah Lestari.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bumimulia Indah Lestari

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi berbagai pihak. Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- 1) Kontribusi Teoritis

Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Kontribusi Praktis

Bagi PT. Bumimulia Indah Lestari, penelitian ini memberikan informasi mengenai apakah lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

