

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) Sangat penting bagi Perusahaan untuk melaksanakan aktivitas organisasinya. Dan SDM juga merupakan penentu keberhasilan sebuah organisasi yang sedang dijalankan oleh sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal dan hal ini juga dapat menguntungkan sebuah perusahaan yang sedang beraktivitas.

Sumber daya manusia sangat menunjang organisasi atau perusahaan dengan bakat, karya, kreativitas dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Bagaimanapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya Priansa, (2014). Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Sedangkan Sunyoto, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Pernyataan ini menekankan pada bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaannya. Hasibuan, (2012) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah: a) Menyenangi pekerjaannya; b) Moral kerja; c) Kedisiplinan; d) Prestasi kerja. Sedangkan Rivai & Sagala (2009), faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah: a) Isi pekerjaan; b) Supervisi; c) Organisasi dan Manajemen; d) Kesempatan untuk maju; e) Rekan kerja; f) Kondisi pekerjaan.

Dalam pengukurannya dapat digunakan berbagai cara, Mangkunegara, (2013) menyatakan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan skala indeks deskripsi jabatan: “untuk mengukur kepuasan kerja, dapat digunakan pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan. Dalam penggunaan ukuran ini, karyawan diberikan pertanyaan mengenai pekerjaan maupun jabatan yang dirasakan sangat baik atau buruk”.

Seperti pada perusahaan CV.MANDIRI ABADI 3 Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara yang bergerak di bidang manufaktur. Survey awal diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan CV.MANDIRI ABADI 3 Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. tidak terlalu buruk, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus, tetapi masih ada karyawan yang memiliki kepuasan yang rendah.

Berikut hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Jepara Tahun 2018 dapat dilihat pada:

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja CV. MANDIRI ABADI 3 Tahun 2018

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kesepakatan	60,0	40,0	150	100
2	Menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan	23,3	76,7	150	100
3	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	66,7	33,3	150	100
4	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	43,3	56,7	150	100
5	Kesempatan untuk naik jabatan	70,0	30,0	150	100
6	Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman	26,7	73,3	150	100

Sumber: CV. MANDIRI ABADI 3

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mandiri Abadi 3 Kecamatan Batealit Jepara secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bila karyawan CV. Mandiri Abadi 3 Kecamatan Batealit Jepara merasa bila Gaji yang diberikan oleh perusahaan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan Kepuasan Kerja bagi karyawan, selain itu juga masih banyak karyawan yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan, kemudian menurut karyawan atasan di perusahaan masih kurang dalam memberikan bimbingan dan

pengarahan terhadap pekerjaan, serta ruangan tempat bekerja di rasa karyawan masih kurang baik.

Kepemimpinan menjadi semakin sulit karena tantangan yang tidak hanya rumit tapi juga tak terduga. Tantangan semacam itu menuntut agar orang dan organisasi secara mendasar berubah, dan menjadikannya tidak mungkin bagi pemimpin individual untuk menyelesaikan pekerjaan kepemimpinan. Menurut Timpe, (1993), gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja seorang karyawan. Swasto (2011) mengemukakan “insentif adalah suatu tambahan pembayaran disamping upah/gaji yang diterima karyawan karena prestasi kerja yang melebihi standar kerja yang telah ditetapkan”. Sedangkan Suwatno dan Priansa (2011) mengungkapkan bahwa insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Ranupandoyo, dkk. (1988) memberikan pengertian insentif merupakan “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Mangkunegara (2002) Handoko (1985) mengemukakan: “Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan–tujuan organisasi “Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). Sujak (1990) berpendapat bahwa “Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi Mangkunegara, (2002).

Menurut Alex S.N (2002) Lingkungan Kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Menurut Sedarmayanti (2003) kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil penelitian yang dilakukan Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016) dimana gaya kepemimpinan berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurnila Ali dan Didiek Wijaya Agustina (2018) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan Andini, S. A. (2017) dimana lingkungan kerja berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Ariani (2018) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Temuan yang berbeda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, insentif serta lingkungan kerja menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel tersebut serta pemenuhan sumber daya manusia dan fasilitas untuk meningkatkan tingkat kepuasan pegawai juga merupakan suatu permasalahan yang dihadapi oleh CV. Mandiri Abadi 3 Bawu. Sumber daya manusia yang tersedia harus difasilitasi dengan sarana dan prasana yang mendukung, sehingga kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat terpenuhi.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis melakukan telaah ilmiah tentang “Gaya kepemimpinan, insentif dan Lingkungan Kerja dalam membangun kepuasan kerja karyawan CV. Mandiri Abadi 3 Bawu”.

1.2. Ruang Lingkup

Luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, maka untuk menyederhanakan penelitian ini dan agar dalam pembahasan lebih terarah dan berjalan dengan baik maka perlu adanya ruang lingkup penelitian, yaitu:

1. Variabel yang ditentukan adalah gaya kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan CV. MANDIRI ABADI 3 Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terkait kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang kepuasan kerja, dan melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan oleh perusahaan CV. Mandiri Abadi 3 Batealit Jepara agar lebih mengutamakan sumber daya manusianya dan juga sebagai pertimbangan pengambilan strategi perusahaan yang akan datang agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.