

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perkembangan dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu meningkatkan produktivitas suatu perusahaan menjadi lebih baik (Lina Anatan dan Lina Ellitan, 2012). Apalagi dunia bisnis yang semakin kompetitif dalam perkembangannya menuntut setiap perusahaan untuk bersikap profesional. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, dapat mendorong perusahaan untuk selalu meningkatkan kemampuan seluruh sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting bagi kemajuan perusahaan. Karyawan yang puas dengan apa yang telah ia peroleh dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih baik bagi perusahaan, kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja karyawan menurut (Wiliandari, 2015) dalam jurnal *society* merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh subjektivitas masing-masing individu. Penilaian terhadap kepuasan karyawan sangat penting dilakukan guna menjaga, dan meningkatkan kinerja karyawan dalam

perusahaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dapat mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negative terhadap pekerjaannya (Sudana & Supartha , 2015). Menurut Herzberg dalam (Hasibuan, 2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi.
2. Penempatan Karyawan
3. Beban Kerja
4. Suasana kerja dan lingkungan kerja
5. Sikap pimpinan
6. Sikap pekerjaan atau pekerjaan

Dalam suatu perusahaan peranan kepemimpinan sangat mempengaruhi anggotanya untuk memotivasi agar dapat mencapai tujuannya. Kepemimpinan menurut (Busro, 2020) merupakan suatu rangkaian kegiatan pemimpin yang berkaitan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, pada suatu situasi tertentu. Kepemimpinan dibagi menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta

membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi (Griffin, 2018).

Menurut (Wijono, 2019) kepemimpinan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Factor kepemimpinan mempunyai peran penting karena pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi termasuk karyawan, untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat memahami perilaku karyawan yang berbeda-beda. Karyawan dipengaruhi dengan sedemikian rupa oleh pemimpin sehingga karyawan dapat memberikan partisipasi dan pengabdianya kepada organisasi secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2019). Berdasarkan hasil penelitian (Sukardi, 2022) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peran kepemimpinan terbukti berdampak pada kepuasan kerja. Adapun fenomena penelitian yang ditemukan pada CV. Anyar Makmur, bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pemimpin pada saat ini, karena kurangnya tunjangan dalam pekerjaan yang di terima oleh karyawan, seperti uang pulsa, dan fasilitas kendaraan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu factor yang harus dipenuhi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam lingkungan kerja fisik factor yang mempengaruhinya adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung

maupun tidak langsung. Seperti, kelembaban, sirkulasi udara, dan bau-bauan di tempat kerja. Sedangkan dalam lingkungan kerja non fisik factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan hubungan kerja, baik yang berhubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Sebagian besar karyawan tentu menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya pada sarana dan prasarana saja yang dibutuhkan, namun hubungan kerja juga diharapkan terjalin dengan baik dan harmonis.

Menurut (Mangkunegara & Prabu , 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua aspek psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Dalam jurnal penelitian oleh (Mukson & Lubis , 2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditandai oleh terjadi hubungan positif pada hasil regresi linier berganda. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini terdapat fenomena yang terjadi pada CV. Anyar Makmur yaitu, karyawan yang merasa kurang puas dengan rekan kerjanya dan pemimpin kurang memperhatikan hal ini, sehingga terjadi hambatan dalam bekerja.

Penentuan CV. Anyar Makmur menjadi obyek penelitian yang dianggap tepat. Karena obyek penelitian sudah memenuhi unsur permasalahan terkait kepuasan kerja yang layak untuk diteliti. Karyawan merasakan puas atau tidak selama bekerja di CV. Anyar Makmur?. Permasalahan ini perlu

dituntaskan secara cepat oleh CV. Anyar Makmur. Selain itu CV. Anyar Makmur merupakan dealer terbesar dan terlama di Jombang yang berdiri pada tahun 2001 dengan predikat “WINGS” yang diberikan oleh MPM Honda Jatim karena berhasil mencapai target dan selalu melebihi target penjualan tiap bulannya. Namun ada beberapa permasalahan yang harus dihadapi dan perlu dituntaskan mengenai kepuasan kerja pada *divisi marketing*. Hal ini dapat diketahui melalui wawancara dan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan marketing, sehingga diduga karyawan merasa tidak puas dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan divisi marketing (lampiran 5) terdapat fenomena penurunan kepuasan kerja yang terjadi pada CV. Anyar Makmur diduga antara lain : Karyawan pada CV. Anyar Makmur merasa kurang puas dengan pemimpin pada saat ini, Karyawan bagian penjualan pada CV. Anyar Makmur merasa adanya saling *intrik* sesama rekan kerja pada saat bekerja, Beberapa karyawan pada CV. Anyar Makmur merasa kurang puas dengan rekan kerjanya saat ini dikarenakan adanya beberapa rekan kerja yang kurang tanggung jawab dengan pekerjaannya dan pemimpin kurang memperhatikan hal ini.

Selain berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan CV. Anyar Makmur peneliti menemukan hasil penelitian terdahulu yang masih inkonsisten terkait kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Seperti pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wongkar , Sepang , & Loindong , 2018) bahwa lingkungan kerja tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sulut Go. Namun karyawan PT. Bank Sulut Go tetap menjalankan pekerjaannya meskipun lingkungan kerja tersebut tidak kondusif karena ada factor lain yang lebih *dominan* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pelatihan dan pemberdayaan karyawan. Selain itu dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang dijalankan belum mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Namun, dari hasil penelitian yang dilakukan (Sukardi, 2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BRI Cabang Bima.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengambil judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV.Anyar Makmur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka yang menjadi pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur ?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Anyar Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami aplikasi dan teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi di lapangan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa sebagai informasi untuk memperbaiki kualitas sumberdaya manusia yang menyangkut kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.