

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini semakin erat, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan dapat berkembang lebih efektif guna mencapai target bisnis yang optimal. Dalam situasi ini perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia guna menjaga keberlangsungan perusahaan dalam keseimbangan ekonomi.

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 pemilikinya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Budi, W. S. :2019). Selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97).

Wexley dan Yukl dalam Robbins dan Judge (2015:327) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya”. Bentuk kepuasan kerja merupakan luapan energi positif dan perasaan senang karena merasa pekerjaan yang dilakukan telah tercapai dengan baik. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2014:193) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Seperti pada MARKASS SPORT CENTER , ada beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus, banyak karyawan juga yang mengeluh karena tidak meratanya insentif yang diberikan , insentif hanya diberikan kepada koordinator bagian , supervisor , dan marketing. Supervisor mendapatkan insentif karena seorang pimpinan didalam perusahaan tersebut, untuk marketing mendapatkan insentif ketika pendapatan melebihi target yang ditentukan.

Insentif 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 dirasa karyawan masih kurang baik karena adanya pencemaran udara akibat asap rokok dan juga jam kerja yang panjang juga mengurangi kepuasan kerja karyawan, karena banyak karyawan perempuan yang mengeluh pulang kerja sampai jam 12 malam.

Tabel 1.1
Deskripsi Responden Berdasarkan gaji per-bagian

No	Jabatan	Gaji
1	Admin	Rp 2.400.000
2	Spv	Rp 2.400.000
3	Marketing	Rp 2.200.000
4	Mtc	Rp 2.000.000- Rp 2.400.000
5	Kasir	Rp 1.500.000- Rp 1.800.000
6	Kasir part time	Rp 1.000.000
7	Barista	Rp 1.500.000- Rp 2.000.000
8	Cook	Rp 1.500.000- Rp 2.400.000
9	Helper	Rp 1.300.000
10	Steward	Rp 1.300.000
11	Cuci Motor	Rp 1.200.000
12	Waiter	Rp 1.500.000
13	Server	Rp 1.500.000
14	Security	Rp 2.200.000
15	Ob	Rp 1.500.000

Sumber: Markass Sport Center.2023 Bulan Januari

Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat hanya beberapa bagian yang gajinya menjangkau UMR, sedangkan masih banyak bagian yang gajinya dibawah UMR, sehingga banyak karyawan yang tidak puas dengan gajinya tersebut.

Tabel 1.2
Deskripsi Jam Kerja Karyawan Markass Sport Center Kudus

No	Shift	Jam kerja
Full time (9 jam kerja)		
1	Shift 1	Jam 08.00-17.00
2	Shift 2	Jam 12.00-21.00
3	Shift 3	Jam 15.00-24.00
Part time (6 jam kerja)		
1	Shift 1	Jam 08.00-14.00
2	Shift 2	Jam 18.00-24.00

Sumber: Markass Sport Center.2022

Berdasarkan pada tabel 1.2 banyak karyawan yang mengeluh soal 9 jam kerja, banyak karyawan perempuan juga yang mengeluh soal jam kerja di

shift 2 yang pulang sampai larut malam sehingga banyak karyawan perempuan yang mengundurkan diri karena faktor tersebut. Selanjutnya dibawah ini dapat terlihat jumlah karyawan yang bekerja pada Markass Sport Center Kudus.

Tabel 1.3

Jumlah Karyawan Per-Bagian

Jabatan	Jumlah
Admin	14
Spv	12
Marketing	2
Mtc	5
Kasir	12
Barista	11
Cook	7
Helper	8
Steward	4
Cuci motor	3
Waiter	10
Server	7
Security	7
Office boy	4
Total	106

Sumber: Markass Sport Center.2023

Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu merupakan latar belakang dilakukannya penelitian mengenai kinerja karyawan ini. Misalnya pada variable gaya kepemimpinan, temuan penelitian yang dilakukan Budi,W.S (2019) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Latif, R. R.

(2018) dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya pada aspek lingkungan kerja, Penelitian yang dilakukan Irma, A., & Yusuf, M. (2020) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut selaras dengan penelitian Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada aspek insentif, temuan penelitian yang dilakukan Manik, S., & Syafrina, N. (2018) dimana insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Utomo, A. P., Dharmas, F., & Putri, W. R. E. (2022) insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian Ahmad, N. (2021) dimana insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MARKASS SPORT CENTER.

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan

insentif, terhadap kepuasan kerja Markass Sport Center Kudus dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini membahas permasalahan sebagai berikut:

- a. Variabel dalam penelitian ini meliputi *lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, insentif dan Kepuasan kerja*.
- b. Obyek penelitian di Markass Sport Center Kudus.
- c. Subyek penelitian pada karyawan Markass Sport Center Kudus.
- d. Waktu penelitian ini adalah 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, ada beberapa permasalahan di markass sport center:

1. Lingkungan kerja: karyawan yang mengeluh soal ruangan kerja yang tidak nyaman karena adanya asap rokok. Banyak karyawan yang mengeluh soal 9 jam kerja seperti yang dijelaskan pada (tabel 1.2) dan aturan kerja yang mewajibkan untuk berdiri selama jam kerja, banyak karyawan perempuan yang mengeluh mengenai jam kerja di shift ke 2 yang pulang sampai larut malam seperti yang dijelaskan pada (tabel 1.2) .
2. Gaya kepemimpinan: Menurut karyawan, atasan di perusahaan masih kurang dalam memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, meskipun pendidikannya memenuhi.
3. Insentif: Insentif hanya diberikan kepada karyawan tertentu, contoh: Supervisor mendapatkan insentif karena seorang pimpinan didalam

perusahaan tersebut, untuk marketing mendapatkan insentif ketika pendapatan melebihi target yang ditentukan .

Berdasarkan uraian di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan markass sport center kudas. Maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Markass Sport Center Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan Markass Sport Center Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh insentif terhadap Kepuasan kerja karyawan Markass Sport Center Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan insentif terhadap Kepuasan kerja karyawan Markass Sport Center Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- a. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Markass Sport Center Kudus
- b. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Markass Sport Center Kudus

- c. menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Markass Sport Center Kudus
- d. menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Markass Sport Center Kudus

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan oleh MARKASS SPORT CENTER agar lebih mengutamakan sumber daya manusianya dan juga sebagai pertimbangan pengambilan strategi perusahaan yang akan datang agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain.

2. 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.