

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pemimpin memegang peranan penting dalam mengarahkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat bekerja secara efektif dan efisien. Padahal, tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada manajemen perusahaan, yang tetap mampu mempengaruhi nilai perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. (Hanggraeni, 2018)

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia yang membuat perusahaan berjalan sebagaimana mestinya. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong tujuan organisasi, dan salah satu pendorongnya yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. (Setyowati, 2020)

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka, atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018: 291).

Sehubungan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya, dengan cara yang efektif sehingga mereka bersedia untuk melaksanakan kehendak sang pemimpin, meskipun hal tersebut mungkin tidak sesuai dengan keinginan mereka secara pribadi (Edy Sutrisno, 2019:213). Salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah peran pemimpin. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjalankan organisasi secara efektif dan juga mampu menerapkan kepemimpinan secara efektif. Pemimpin yang mempunyai keterampilan dan kemampuan yang baik, etos kerja dan disiplin yang tinggi dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin itu berperan sebagai pembimbing, pengawas, pembimbing bahkan motivator dalam menunjang sumber daya manusia, menciptakan semangat dalam bekerja seseorang, sehingga siap bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi secara menyeluruh dalam melaksanakan tugasnya. dan tanggung jawab, melakukan upaya yang baik untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang tepat, pegawai terdorong untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka yakin bahwa kepentingan pribadinya juga terjamin dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Selain kepemimpinan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah 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 lain-lain (Darmadi, 2020:242).

Selanjutnya kompensasi adalah segala penghasilan dalam bentuk uang atau barang yang diterima pekerja secara langsung atau tidak langsung untuk imbalan atas pekerjaannya yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2017:118).

Selain itu Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi menurut Hafidzi *et.al* (2019:52) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Gendhis Multi Manis yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Lingkungan Kerja Karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora**

No	Kategori	Kondisi	Standart	Keterangan
1	Suasana Kerja	1. Intensitas penerangan <50 lux	100 lux	Kurang dari 50 lux
		2. Tingkat kebisingan mesin > 80 desibel	70 desibel	Melebihi 80 desibel

Sumber: HRD PT. Gendhis Multi Manis Blora periode 2023

Pada Tabel 1.1 Karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora adapun lingkungan kerja non fisik yang didapatkan adalah penerangan <50 lux karena pencahayaan tersebut kurang terang, seharusnya tingkat pencahayaanya 100 lux. Pengambilan data menggunakan alat pengukur cahaya yaitu luxmeter dan menentukan tingkat pencahayaan ruangan yang standar sesuai dengan keputusan Menteri kesehatan

No.1405/MENKES/SK/XI/2001. Dari hasil pengukuran langsung intensitas cahaya pada masing-masing area seperti parker, toilet dan Gedung mendapatkan pencahayaan yaitu 100 lux. tingkat kebisingan mesin yang dimiliki PT. Gendhis Multi Manis adalah >80, sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 70 tahun 2016 kebisingan adalah semua suara yang tidak dikehendaki yang bersumber dari alat-alat proses produksi atau alat-alat kerja yang pada tingkat tertentu dapat gangguan pendengaran. Kebisingan yang disebabkan oleh mesin dan alat kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan baik itu secara fisik, psikis, komunikasi, keseimbangan, bahkan gangguan permanen. umumnya untuk 8 jam perhari adalah 70 desibel.

Selain faktor permasalahan lingkungan kerja, terdapat permasalahan lain yang ada di perusahaan PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora yaitu mengenai kompensasi yang diberikan karyawan. Hasil wawancara yang diperoleh dari keterangan HRD yang ada pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora adalah di bawah ini:

**Tabel 1. 2 Data Kompensasi Karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora**

No	Kategori	Keterangan
1	Gaji	Gaji yang diberikan sudah memenuhi UMK (upah minimum kabupaten/kota) yang sudah ditetapkan di kota Blora.
2	Tunjangan	Tunjangan hari raya Tunjangan kesehatan Tunjangan keselamatan kerja Tunjangan jabatan
3	Bonus	Jika lembur kerja dapat tambahan

Sumber: HRD PT. Gendhis Multi Manis Blora periode 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Gendhis Multi Manis Blora yaitu mengenai kompensasi yang diberikan pada karyawan bahwa gaji karyawan di perusahaan

sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota. Akan tetapi terdapat permasalahan mengenai bonus yang diberikan oleh perusahaan, yaitu untuk mendapatkan bonus, karyawan hanya bisa mengandalkan lembur kerja.

Research gap pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayuningsih *et al* (2021) mengatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Setyo Riyanto (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan Yuliantini dan Santoso (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Pradana & Santoso, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Penelitian yang dilakukan Syardiansah *et.al* (2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Bunawan & Turangan, 2021) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Vileonzia & Fung, 2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Bunawan & Turangan, 2021) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan Yuliantini, Santoso (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian (Vileonzia & Fung, 2022)

mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul, **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan
2. Objek penelitian ini adalah PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora
3. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora
4. Penelitian dilakukan 1 bulan pada bulan maret 2023

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang terjadi pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja seperti karyawan yang terlambat masuk kerja, selanjutnya penerangan yang hanya kurang dari 50 lux seharusnya bisa sampai 100 lux, selain itu tingkat kebisingan mesin pabrik lebih dari 80 desibel tetapi standart tingkat kebisingan pabrik yang dianjurkan yaitu 70 desibel.

2. Karyawan tidak akan mendapatkan bonus jika tidak menyelesaikan pekerjaannya.

Sesuai dengan masalah yang terjadi, maka munculah pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis Blora?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora.

3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis (GMM) Blora.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian yang lebih mendalam dalam mengembangkan kepuasan kerja karyawan khususnya pada bidang sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan pertimbangan manajemen PT. Gendhis Multi Manis Blora sehingga adanya perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.