

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Semakin majunya jaman membuat persaingan diantara perusahaan menjadi semakin ketat. Persaingan teknologi, modal, dan juga sumber daya manusia antar perusahaan menjadi tinggi. Diantara Ketiga persaingan tersebut, faktor Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat vital sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila terdapat manusia didalamnya yang dapat mengambil peranan dalam mengoperasikan teknologi maupun sebagai penghimpun modal atau mengalokasikan modal tersebut untuk pengoperasian perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai apabila berorientasi pada laba dan mempertahankan eksistensi perusahaan dengan memanfaatkan fungsi perusahaan dan faktor produksi. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila memanfaatkan faktor produksi dengan melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan meliputi *man, money, materials, market, machine*. Pemanfaatan faktor produksi perusahaan perlu dilakukan perpaduan dengan aspek faktor produksi dengan fungsi-fungsi perusahaan yang meliputi operasi, pemasaran, sumber daya manusia, dan keuangan. Faktor produksi yaitu man dan fungsi perusahaan yaitu sumber daya manusia merupakan assets yang penting.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto,2013).Kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Fasilitas kerja yang baik tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang bagus akan tidak ada artinya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yangada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalammenjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Danang, 2015).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti kepemimpinan, Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Kemudian Lingkungan kerja yang kondusif juga

memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dan selanjutnya selain dari aspek - aspek penunjang kepuasan kerja yang sudah disebutkan, aspek kompensasi menjadi faktor yang paling vital. Afrizal Rizki,(2012)

Nadisa, dan Adnyana (2013), kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan.

Penelitian ini dilakukan di CVBina Teknik Sidoarjo yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pendingin yang telah dirintis sejak tahun 90an.

Biasanya faktor *turnover intention* ditandai oleh timbulnya keinginan seseorang mendapatkan hal-hal yang mereka butuhkan tetapi belum diberikan oleh pihak perusahaan. Kemudian hubungan pemimpin dengan anggota haruslah mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota pada pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota pada pemimpinnya, maka akan semakin baik hubungan antara pemimpin dengan anggota dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik pula begitu juga sebaliknya, berikut akan disajikan data mengenai *turnover* karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo.

Table 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Prosentase (%)
2016	99	12	10	97	0.02%
2017	97	15	13	95	0.02%
2018	95	14	13	94	0.02%
2019	94	18	16	92	0.02%
2020	92	24	20	88	0.05%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data perpindahan kerja di perusahaan yang cukup tinggi terjadi di CV. Bina Teknik Sidoarjo sebab dari tahun 2016 sampai dengan 2020 tercatat secara perpindahan karyawan dari tahun 2016 karyawan yang masuk sebesar 10 orang kemudian yang keluar 12 orang atau sebanyak 0,02%, kemudian tahun 2017 dari perpindahan karyawan yang masuk sebesar 13 dan yang keluar sebanyak 15 karyawan, kemudian di tahun 2018 karyawan yang keluar sebanyak 14 karyawan dan yang masuk sebanyak 13 karyawan, dan tahun 2019 karyawan yang keluar sebanyak 18 karyawan dan yang masuk sebanyak 16 karyawan, sedangkan di tahun 2020 karyawan yang masuk sebesar 20 karyawan dan karyawan yang keluar sebesar 24 karyawan atau sebesar 0,05%

Tingkat *turnover* yang terjadi di CV. Bina Teknik Sidoarjo dapat menimbulkan dampak ketidakstabilan dan ketidakpastian Andini (2006) bahwa tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja

dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu yang berupa biaya training yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan training kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru (Purba, 2008). Suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi terkait  
Sebagai bahan masukan mengenai kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan perusahaan.
2. Bagi pihak lain  
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja karyawan.

