

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya manusia (SDM) yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan karyawan tingkat tertinggi dalam suatu perusahaan. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan motor penggerak utama dalam semua kegiatan perusahaan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus memikirkan bagaimana cara supaya karyawan merasa puas dalam bekerja (Mahmudi, 2013).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, karena sebagian waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Untuk menunjang rasa puas tersebut diperoleh karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor agar karyawan merasa puas, yang pada akhirnya akan bertimbal balik menguntungkan perusahaan dan karyawan. Karyawan mendapat hasil kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan mencapai tujuannya yang terwujud dari kinerja dan

produktivitas karyawan meningkat (Wenny Destiani, 2015). Menurut Danang (2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah bagaimana cara seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Untuk mempengaruhi bawahannya seorang pemimpin memiliki cara tertentu, disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan

dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong semangat kerja karyawan itu sendiri (Ni Putu Ester Suniastuti dan I Wayan Suana, 2012). Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi serta kemampuan mengendalikan bawahan.

Disamping gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor pendorong munculnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja fisik untuk lebih diperhatikan oleh setiap perusahaan demi memberikan kepuasan kerja karyawan. Masalah lingkungan kerja fisik penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini jelas harus dihindari karena tidak

menguntungkan perusahaan. Dengan terjadi kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan (Mohamad Ludvi Rakhmawan dkk, 2016).

Selain kedua faktor tersebut, kompensasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara, 2011). Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang seperti gaji, upah, insentif dan bonus, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas capaian yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal (T. Kuspita Dewi, 2015).

Dari uraian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, tentunya semua industri harus memperhatikan hal-hal tersebut agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Apalagi industri UMKM, tentunya perlu memperhatikan faktor-faktor

tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan supaya industri UMKM tersebut bisa lebih berkembang terus kedepannya. Seperti halnya UD. Andri jaya yang bertempat di Sidoarjo. UD. Andri jaya adalah salah satu pelaku industri UMKM di Sidoarjo. Baru-baru ini UD. Andri Jaya mengalami permasalahan penyusutan jumlah produksi yang di sebabkan oleh banyaknya karyawan yang berhenti bekerja. Hal ini disinyalir karena ketidak puasan karyawan dalam bekerja terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi. Bertepatan dengan perlunya UD. Andri Jaya memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan agar tujuan perusahaan tercapai, Kabupaten Sidoarjo saat ini disiapkan untuk menjadi daerah industri yang maju bersama kota-kota disekitar Sidoarjo. Hal itu dikatakan oleh Wakil Gubernur Jawa Timur Saifullah Yusuf saat meresmikan pelaksanaan proyek Suncity Biz. Saat ini pemerintah akan berusaha menyiapkan daya dukung untuk menggairahkan dunia usaha industri, agar sektor usaha industri dapat memberi dampak positif sehingga mampu mendongkrak perekonomian daerah, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas UMKM (m.republika.co.id Tanggal 22 November 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Andri Jaya di Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Andri Jaya di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam rana ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya bidang yang di kaji terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi agar kepuasan karyawan dapat tercapai serta untuk meningkatkan hasil dan tujuan perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi UD. Andri jaya terkait dengan adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga pihak manajemen dapat mempertimbangkan hal tersebut di dalam mengatasi permasalahan atau menetapkan kebijakan demi tercapainya tujuan yang di inginkan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan tentang penerapan teori-teori yang di dapat selama menempuh studi perkuliahan dalam bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia. Nantinya sebagai sarjana ekonomi akan menghadapi berbagai masalah di dunia kerja yang nyata dan di perlukan berbagai pendekatan sehingga kebijakan yang di tetapkan akan menjadi efektif.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian tentang Manajemen sumber daya manusia.