

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelaku bisnis mempertahankan posisi perusahaannya di era pemasaran global saat ini yang semakin ketat baik di bidang jasa maupun barang. Pelaku bisnis melihat perkembangan bisnis di Indonesia sangat cepat berkembang. Membuat para pelaku bisnis berpikir keras untuk mempertahankan posisinya di dalam dunia bisnis. Persaingan tersebut bisa terjadi diluar negeri maupun di dalam negeri. Adanya persaingan tersebut membuat perusahaan melakukan banyak strategi. Strategi tersebut bertujuan untuk dapat mempertahankan bisnisnya di era pemasaran global saat ini. Banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan strategi bisnis dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya tersebut digunakan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dapat melakukan strateginya dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia sangat yang sangat besar dalam perusahaan. sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (Rachmawati, 2016:2).

Perusahaan Ekspedisi global merupakan perusahaan yang berkontribusi dengan sistem pengiriman barang yang mana transaksi pengirimannya langsung ditujukan ke penjual atau pelanggan baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Perusahaan dalam suatu Negara merupakan bagian penting, terutama dalam proses pengemasan barang ke konsumen. Selain itu, perusahaan ekspedisi ini juga mampu mengurangi keterlambatan suatu barang yang dipesan. Dukungan pemerintah dan kebutuhan masyarakat terhadap pengembangan potensi perusahaan ekspedisi juga menjadi salah satu faktor semakin menjamurnya perusahaan-perusahaan di sektor yang sama. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif. Dengan segala keterbatasan yang

dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis untuk dapat merebut pangsa pasar yang ada. Hal tersebut tentu akan terwujud apabila perusahaan didukung dengan adanya sumber daya manusia atau yang disebut karyawan yang berkualitas.

Tahun 1978 adalah awal perjalanan PT Anugrah Sejahtera yang berdiri sebagai ekspedisi lokal. Pada tanggal 20 Agustus 2001 diganti nama menjadi PT Ladang Hijau Nauli dibuka dengan total karyawan berjumlah 6 orang. Pada saat itu, kebanyakan ekspedisi tutup di hari minggu dan libur. peluang besar dimanfaatkan oleh ekspedisi global kami untuk tetap buka dan mendapat respon positif dari masyarakat. Strategi yang dilakukan oleh PT. Ladang Hijau Nauli menjadikannya sebagai pelopor perusahaan ekspedisi dengan jam pengiriman alternatif di Indonesia. tidak hanya itu, strategi lainnya adalah disaat ekspedisi lainnya berkompetisi dengan harga, pemilik (Ibu Rosmina) justru tetap teguh mengingatkan karyawannya agar konsisten memberikan pelayanan terbaik dan pengemasan yang rapi dan aman dibawah manajemen yang solid. Pada 2001 inilah puncak keberhasilan hal ini yang mendorong perusahaan ini membuka lowongan pekerjaan agar bisa lebih cepat soal pengemasan ke pelanggan.

Pemilik perusahaan menyadari sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Pemilik Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada untuk dapat menghasilkan sesuatu produktivitas yang baik dan optimal. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh karyawan yang ada dilingkungan suatu perusahaan. Perusahaan perlu adanya usaha untuk menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan kondusif bagi karyawannya. Sumber daya manusia yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif atau sebaliknya akan menimbulkan sikap menutup diri dari lingkungan sosial yang ada didalam suatu perusahaan. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2014:82).

Berdasarkan data yang ada di lapangan menunjukkan ada fenomena menarik yang terjadi di PT. Ladang Hijau Nauli di indikasikan tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal. Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan. Meskipun tidak semua karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. PT. Ladang Hijau Nauli adalah perusahaan ekspedisi dengan jumlah karyawan keseluruhan adalah sebanyak 55 karyawan di luar manajer. PT. Ladang Hijau Nauli menghadapi fenomena pengunduran diri pada beberapa karyawan bagian operasional di tahun 2019, dimana terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar kerja. Karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan job desk yang dibuat perusahaan, kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan. Membuat karyawan PT. Ladang Hijau Nauli tidak merasakan kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja akan sangat berdampak negative terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Ladang Hijau Nauli sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, tentunya sifat dan watak karyawan berbeda-beda. Perbedaan tersebut biasanya tergambar dari perilaku dan sifat, oleh karena itu apabila keragaman perilaku dan sifat menyebabkan disintegritas antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Dalam perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi oleh pimpinan dalam lingkungan kerja selain itu karyawan mengalami penurunan kepuasan kerja karena suasana lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang tidak sesuai sehingga karyawan menjadi kurang motivasi dalam bekerja. Dimana diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terutama pada PT. Ladang Hijau Nauli oleh karena itu peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak positif terhadap kematangan emosional dan dapat menyebabkan rasa suka terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk

bekerja guna untuk mencapai prestasi yang lebih besar. Perusahaan sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan mengalami ketidakpuasan, maka karyawan tidak akan bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan merasa puas, maka mereka tentu akan bekerja lebih bersemangat (Kusumah,2015:150).

Pemimpin yang mampu mengatur, menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya manusia dan sebuah perusahaan sangat diperlukan, hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya. Terdapat Sembilan gaya kepemimpinan yang masing-masing tentu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam penerapannya di dalam perusahaan. Seorang pemimpin dalam perusahaan sangat diperlukan demi mencapai tujuan perusahaan terutama karyawan selalu ingin tahu bagaimana mereka mampu memberikan peran mereka dalam perusahaan (Rezvan, 2017). Apabila pimpinan mampu menjalankan perannya dengan baik, sangat mungkin ia akan mampu mengarahkan karyawannya dengan baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Sembilan gaya kepemimpinan tersebut antara lain adalah kepemimpinan otokratis, kepemimpinan birokrasi, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan melayani, kepemimpinan karismatik, dan kepemimpinan situasional (Rezvan, 2017).

Dari sembilan jenis gaya kepemimpinan tersebut tentu tidak semua jenis gaya kepemimpinan bersifat positif bagi karyawan, hanya beberapa gaya kepemimpinan yang secara garis besar diterapkan oleh pemimpin di dalam suatu perusahaan. Dari hasil pendekatan yang dilakukan penulis kepada Manajer PT. Ladang Hijau Nauli, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dibuktikan dengan adanya ruang gerak yang diciptakan pemimpin kepada karyawan untuk dapat memberikan ide atau inovasi secara terbuka seperti halnya diakan rapat rutin dengan karyawan dalam setiap bagian atau divisi, rapat yang rutin dilaksanakan oleh pemimpin tersebut dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, baik ide atau inovasi maupun keluhan yang dialami ketika bekerja. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan

perusahaan lebih maju.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam kepuasan kerja para karyawan. Dimana karyawan tersebut melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman untuk karyawan melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya maka karyawan akan merasa nyaman ditempat kerjanya. Tetapi jika lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan merasa tidak nyaman ditempat kerjanya. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan maka harus terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kepuasan kerja yang maksimal (Retnosari, 2017:29).Hal ini sama seperti apa yang dikatakan Sugiyarti (2015: 75), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Subroto (2014: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik (kursi, meja, air conditioner, dan lain-lain) maupun non fisik (Hubungan kerja antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan) yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja.

Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Ladan Hijau Nauli, maka peneliti melakukan pendekatan dengan wawancara terhadap Manajer mengenai fasilitas apa saja yang tersedia sebagai penunjang pekerjaan karyawan. Dimana PT. Ladang Hijau Nauli memiliki fasilitas pendukung di dalam lingkungan kerja yang kurang baik adalah kantin, sedangkan untuk kondisi fasilitas pendukung lainnya masih dalam kondisi sedang yaitu printer dan dispenser. Dan fasilitas pendukung lainnya masih berada dalam kondisi baik. Kantin yang ada namun dalam kondisi kurang baik juga dapat menjadi salah satu penyebab karyawan mengalami ketidak nyamanan ketika ingin beristirahat atau makan ketika sedang beristirahat kerja. Selain itu adanya berdasarkan pengamatan menunjukkan kondisi lingkungan kerja dalam indikator tata ruang kerja dan dekorasi ruang kerja kurang baik. Lingkungan kerja yang tidak terpenuhi dengan baik dapat menimbulkan ketidak nyamanan kerja bagi karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan

kerja sangat berpengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga mendorong terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2014:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun (Handoko, 2015:2).

Besaran gaji yang diterima tiap karyawan PT Ladang Hijau Nauli berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini tentu dapat menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya gaji dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Karena kompensasi tidak hanya sebatas gaji yang diberikan kepada karyawan namun juga dapat berupa penghargaan atau bonus tahunan. Oleh sebab itu, dalam perkembangan yang pesat perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, yang tidak hanya sekedar diukur dengan gaji semata.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ladang Hijau Nauli.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor apa saja yang menjadi pengaruh kepuasan kerja karyawan jika melaksanakan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam bekerja secara benar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja instansi agar dapat lebih menitikberatkan pada peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi sehingga mencapai hasil kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pengembangan Disiplin Ilmu

Memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan dan mengimplementasikan hasil penelitian.