

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. (I Komang dkk, 2019:1). Dalam suatu perusahaan terdapat faktor masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau karyawan sebagai penggerak manual primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya (Firmanda, dkk 2019)

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kepuasan karyawan meningkat.

Tenaga kerja dalam sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing yang mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan

organisasi. Dalam suatu organisasi, pemimpin adalah orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinya. Dengan menjadi seorang pemimpin berarti harus siap untuk pengayom rakyat. Artinya bukan hanya memimpin tetapi juga ikut ambil bagian dalam menyejahterakan rakyat. Pemimpin yang baik harus bisa legowo dalam hal apapun, berani untuk mengambil resiko dan juga harus siap menerima kekalahan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kepuasan strategis. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya didapat dari gaji dan tunjangan namun banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, apresiasi, manajemen, serta budaya dalam bekerja. Karyawan yang bahagia dengan tempat kerjanya dipercaya akan bisa membela perusahaan tempat mereka bekerja atau membicarakan tentang berbagai hal positif yang dirasakannya. Dari

sisi lain, karyawan juga bisa lebih loyal, lingkungan yang nyaman dan bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambata-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat di atasi (Mukrodi dan Komarudin 2017).

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya akan berpengaruh pada strategi organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019).

Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Tujuan perusahaan bisa berupa keuntungan yang sebanyak-

banyaknya, untuk merealisasikannya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. (Pangestu dkk 2017).

Kesesuaian antara besarnya tanggung jawab dan besarnya gaji ini menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk menerima atau menolak sebuah pekerjaan. Faktor kedua adalah perilaku pemimpin, di mana perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan, perilaku dan kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Hubungan kerja yang erat dan saling membantu antara sesama pegawai, antar bawahan dengan atasan akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Karena hal itu, tingginya tingkat turnover intention pegawai menjadi salah satu masalah utama bagi banyak perusahaan. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang

tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

PT Mutiara Sentral Timur bergerak dibidang EPC (Engineering Procurement & Contruction). EPC adalah perusahaan yang bergerak dibidang perhitungan dan perencanaan, pengadaan barang serta membangun apa yang telah di desain atau di rencanakan. Pada perusahaan EPC terdapat empat sub bagian divisi yang meliputi divisi desain, divisi pengadaan barang atau procurement, divisi marketing dan divisi instalasi atau kontruksi. Pada umumnya di setiap perusahaan permasalahan yang sering terjadi yaitu tentang kesenjangan antar karyawan dan ketidakpuasan muncul karna kompensasi yang diberikan tidak sesuai apa yang diharapkan karyawan.

Bagi PT Mutiara Sentral Timur, karyawan merupakan suatu aset yang harus dikelola dengan baik, oleh karena itu dituntut untuk adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.. Berikut ini adalah data mengenai jumlah karyawan dan absensi perusahaan ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**

**Data Absensi karyawan pada tahun 2021**

**PT Mutiara Sentral Timur**

Periode	Karyawan	Izin	Sakit	Covid
2018	85	17	23	0
		7,14%	9,66%	0,0%
2019	85	20	28	0
		8,4%	11,7%	0,0%
2020	85	24	25	38
		10,08%	10,5%	15,96%
2021	85	29	32	45
		12,18%	13,44%	18,9%

Dari data absensi menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD bahwasannya kinerja karyawan terlihat kurang optimal, penurunan kinerja yang terjadi bisa disebabkan oleh banyak faktor seperti kurangnya budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Suatu keberhasilan kinerja perusahaan berawal dari perilaku dan nilai-nilai seorang karyawan yang dijadikan kebiasaan. Nilai ini bermula dari kaidah, norma, agama, adat kebiasaan yang menjadi kepercayaan serta kebiasaan dalam perilaku kerja sebuah organisasi. Dengan menerapkan budaya kerja, sebuah acuan bagi peraturan dan ketetapan yang diberlakukan, maka karyawan beserta pemimpin secara tidak langsung akan berikatan supaya bisa menciptakan perilaku dan sikap yang sejalan dengan strategi serta visi misinya. Pada akhirnya, proses pembentukan ini bisa mewujudkan karyawan dan pemimpin yang professional. Dengan demikian, pimpinan diharuskan berupaya menerapkan keadaan budaya kerja yang kondusif serta bisa mendorong terwujudnya kinerja yang baik.

Pada skripsi ini penulis akan mengkaji dan meneliti apakah pada PT Mutiara Sentral Timur terjadi permasalahan tentang kesenjangan antar karyawan dan ketidakpuasan muncul karna kompensasi yang diberikan tidak sesuai apa yang diharapkan karyawan baik pada divisi desain, divisi pengadaan barang atau procurement, divisi marketing dan divisi instalasi atau kontruksi ataupun antar divisi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur?
3. Apakah pengaruh lingkungan terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, kompensasi, dan lingkungan terhadap kepuasan karyawan di PT Mutiara Sentral Timur.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai penunjang dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam peninjauan kebijakan perusahaan terkait pentingnya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan.