

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah usaha Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mencapai 64 juta pada tahun 2020. Angka tersebut mencapai 99,9% dari keseluruhan usaha yang beroperasi di Indonesia. Pelaku bisnis yang semakin hari semakin meningkat menyebabkan terjadinya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis. Saat ini dunia usaha benar-benar dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi di setiap kegiatannya, salah satu hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan efisiensi kegiatan adalah meningkatkan efisiensi dalam sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan aset utama dan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan untuk upaya pencapaian visi perusahaan dengan jalan pelaksanaan misi pada dasarnya diatur oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tanpa terkendala oleh hambatan-hambatan. Dalam kaitannya dengan hal ini, maka perusahaan juga perlu untuk senantiasa menjamin kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan karyawan itu sendiri mencerminkan bahwa karyawan senang dan cinta dengan pekerjaannya, sehingga akan mendorong

karyawan untuk menunjukkan moral, disiplin, dan prestasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya juga akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Suptami dan Nimran, 2014). Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan adalah agar tujuan perusahaan dalam melakukan aktivitasnya dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada dasarnya, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Rahmaningtyas dan Widagdo (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya atas ketiga faktor tersebut.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil dan tujuan yang diharapkan (Sutrisno, 2010). Tingginya kinerja karyawan disebabkan oleh meningkatnya kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi disebabkan oleh situasional kepemimpinan (Slamet, 2013).

Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan. Kepemimpinan pada suatu organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan karena akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Keberhasilan dan kegagalan

perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh keahlian dan kemampuan pimpinan dalam menjalankan fungsi perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan perlu dilakukan agar menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2014) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Tamali (2019) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Purnama, *et.al* (2019) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dibawakan atasan kepada karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter (Rauan dan Tewal, 2019). Motivasi kerja merupakan hal penting yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari dalam maupun dari luar. Adanya motivasi, Sebagian besar karyawan akan semangat dan puas dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu hal yang mampu mendorong seseorang untuk bertindak, maupun berperilaku tertentu (Hanafi, 2011). Adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-

baiknya sehingga hasil yang didapatkan mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pande & Utama (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan Rauan & Tewal (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian Purnama, *et.al*, (2019) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga hasil yang didapatkan mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Utami, *et.al* (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik, maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungannya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang mendukung membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan kewajibannya dan juga sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan dan Utami, *et.al*, (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ayuhana (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi kondisi karyawan, agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Kondisi fisik tenaga kerja yang stabil menyebabkan tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, semua pihak yang terkait dalam perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja pada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian halnya dengan UD. Mandiri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan khas yang memiliki karyawan dengan jumlah cukup banyak, dalam proses produksi menggunakan mesin-mesin berat. Dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan maka, diperlukan kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi yang baik, serta keadaan lingkungan kerja fisik yang nyaman turut mendukung akan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam kegiatan operasional perusahaan, kepuasan karyawan yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan maka akan membuat perusahaan mendapatkan pendapatan yang diharapkan. Sehingga dapat menjamin kesejahteraan anggota yang ada dalam perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dituntut adanya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang.

Sehingga karyawan akan merasa puas dan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini untuk meneliti lebih lanjut antara variabel kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik maka diambil judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD. Mandiri”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan UD. Mandiri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengkaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi untuk mengevaluasi kepuasan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada peneliti atas terbuktinya teori yang diteliti, yang kemudian diimplementasikan pada kehidupan terkait kepuasan kerja karyawan beserta faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.