

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dengan persaingan, maka sebuah organisasi harus bisa meningkatkan mutu atau kualitas dengan baik. Untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif serta berkesinambungan dalam menghadapi banyaknya pesaing yang bergerak di bidang industri, maka dibutuhkan ketelitian dalam mengidentifikasi kelemahan yang terjadi pada suatu bisnis tersebut. Akan tetapi apabila kualitas tersebut baik dan mengalami keberhasilan, maka secara otomatis pencapaian mudah untuk didapatkan. Dengan adanya itu semua, maka akan lebih mudah dalam menguasai pangsa pasar.

Penguasaan pangsa pasar tentu saja membutuhkan manajemen sumber daya manusia, karena sangat penting guna memajukan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, manajer atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, MSDM ini merupakan salah satu fungsi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja. Berikut ini merupakan salah satu cara agar perusahaan tetap berkualitas dan bertahan dalam menjaga tugas serta kewajiban sehingga apapun yang dilakukan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan keunggulan yang kompetitif, karena pengelolaan yang baik secara otomatis.

Memerlukan penanganan dari sumber daya manusia yang ada, yaitu dengan meningkatkan kinerja serta mempunyai strategi yang bagus sehingga bisa mempengaruhi pekerjaannya. Majunya sebuah teknologi, berkembangnya sebuah informasi, tersedianya modal dan bahan baku yang memadai, namun jika semua ini tanpa adanya sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu strategi pengelolaan karyawan yaitu dengan terwujudnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yaitu keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong serta sebaliknya. Menurut Agung dan Agoes (2018) kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga bisa mencapai sasaran dan tujuan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan juga dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Sebab dengan adanya pimpinan maka berbagai kegiatan menjadi lebih terarah serta pencapaian tujuan lebih mudah dan efektif. Tentunya pemimpin harus bisa mempengaruhi para

karyawan untuk mencapai tujuannya tersebut, karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang berkualitas. Pemimpin harus cepat tanggap jika mengalami perubahan, bisa menganalisis kelemahan serta kekuatan dalam diri karyawan, sehingga bisa mengoptimalkan kinerja perusahaan serta mencari solusi.

Kepuasan kerja karyawan juga ditentukan oleh motivasi, motivasi yaitu suatu dorongan yang bisa menjadikan semangat seseorang dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Pemberian motivasi yang baik dari pimpinan kepada karyawannya maupun sesama rekan kerja tentu akan memberikan semangat untuk mencapai hasil yang maksimal. Akan tetapi setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, ada yang motivasinya tinggi dan ada juga yang memiliki motivasi rendah. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam hidupnya, yang berarti seseorang telah mencapai titik kepuasan tertentu.

Selain kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang selalu ada disekeliling seseorang serta mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Secara garis besar, lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila nyaman, aman, sehat dan menyenangkan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan menghasilkan pekerjaan yang menyenangkan, maka tingkat produktivitas kinerja karyawan meningkat, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan informasi dari pihak SDM bahwa di PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun kepuasan kerja disana dirasa masih kurang, diduga kepemimpinan yang kurang optimal dikarenakan kondisi dan situasi pada perusahaan, yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan terjadi miskomunikasi, sehingga menyebabkan atasan mengabaikan saran serta masukan dari para pegawainya. Serta kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan pada saat bekerja membuat karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Padahal seorang pemimpin tentunya harus bisa mempengaruhi para karyawannya untuk memiliki sifat yang cenderung optimis, komitmen serta percaya diri yang tinggi agar misi dan tujuan dalam suatu perusahaan bisa mencapai batas kepuasan tersendiri.

Disamping itu, diduga pemberian motivasi terhadap karyawan dirasa masih belum optimal, hal ini bisa dilihat dari ruangan yang digunakan untuk bekerja tidak memiliki sekat satu sama lain sehingga orang lain bisa tau privasi setiap karyawan saat bekerja. Selain yang dipaparkan diatas perusahaan juga belum memaksimalkan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengikuti pelatihan. Tentu saja ini mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja untuk mencapai kesuksesan karyawan dalam kemajuan perusahaan tersebut.

Selain itu lingkungan kerja yang kurang memadai berakibat kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, diduga kurangnya penerangan,

tidak ada cahaya matahari yang masuk kedalam ruangan, meskipun menggunakan lampu akan tetapi dirasa kurang terang dan ini bisa mempengaruhi kinerja, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut memerlukan ketelitian. Tentunya ini harus benar-benar diperhatikan agar karyawan bisa puas dalam pencapaian pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka diharapkan pelayanan yang diberikan maupun perhatian terhadap karyawan pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun dapat ditingkatkan dan dilakukan seoptimal mungkin. Dikarenakan itu semua berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan, apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka akan membawa dampak baik di perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, maka dari itu harus tetap diperhatikan agar para karyawan merasa nyaman serta puas dalam bekerja.

Ketiga variabel tersebut belum pernah dilakukan penelitian terkait dengan permasalahannya, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja karyawan Tetap Pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun?
4. Apakah Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun ?
5. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun.

3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun.
4. Mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun.
5. Mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya:

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

### **2. Bagi Perguruan Tinggi**

Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi koleksi kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

### **3. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang lebih optimal pada PTP Nusantara XI PG Pagotan, Madiun.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai apa saja yang berhubungan dengan perusahaan dan cara menanganinya, serta bisa dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.

