

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/SDM/ketenagakerjaan atau suatu bidang mengeksplorasi bagaimana mengatur proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. (Umi Farida,2017) Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat penting yang harus dimiliki suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi dapat meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri adalah tingkat rasa senang yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaannya dalam perusahaan ataupun organisasi. Tingkat kepuasan dapat dirasakan secara individu yang dimana mereka mendapatkan timbal balik yang sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Jika tingkat kepuasan kerja seseorang memiliki tingkat yang sangat tinggi maka akan sangat mudah untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi itu sendiri, namun sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja kurang atau sangat rendah maka akan berpengaruh buruk bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah rangkaian kegiatan

penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sutarto (2012) Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*) pemimpin (*Leader= Head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. *Leader* adalah seseorang pemimpin dan kewibawaan (*personality authority*).

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Mulyadi (2015) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan terhadap pekerjaannya. Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi banyak perhatian dan banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi agar karyawan yang handal dapat masuk kedalam perusahaan, dan untuk mempertahankan karyawan produktif dan yang berkualitas agar tetap setia pada perusahaan.

Selain kompensasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tercipta dengan kondisi yang tidak baik, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Pada penelitian ini peneliti mengambil obyek di kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo yang merupakan salah satu konveksi yang terkenal di Ponorogo dan turut memiliki andil besar dalam memasarkan dan upaya untuk meningkatkan daya tarik produk-produk lokal ponorogo ke dalam negeri sendiri. Konveksi ini yang berlokasi di Prajekan Ponorogo dikelola oleh Mas Andry Blaenk. Alasan memilih obyek penelitian ini disebabkan karena ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, ketidakpuasan tersebut diduga disebabkan oleh sikap pemimpin yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, pemimpin yang tidak konsisten dan kurang tegas dalam memberdayakan para karyawan yang dimilikinya. Kondisi lingkungan kerja seperti tempat kerja yang jauh dari kota dan suara bising yang dihasilkan oleh mesin jahit kain yang mengganggu konsentrasi saat bekerja dan permasalahan lain yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan adalah kompensasi biasanya tingkat kompensasi yang rendah atau tidak stabil dan tidak sesuai keinginan itulah yang biasanya menjadi kendala ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung koveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karywan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo
- c. Untuk menegetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

- e. Untuk mengetahui kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kidung Konveksi Prajekan Sukorejo Ponorogo

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi akademik maupun non akademik. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan manfaat bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan nilai perusahaan serta sebagai bahan untuk pertimbangan menetapkan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi dan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman dan mampu menerapkan teori yang telah didapat sesuai fakta di lapangan.