

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi adalah salah satunya dengan cara memotivasi karyawan. Hal ini karena karyawan menempati posisi penting dalam suatu organisasi. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai *asset* paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi, peranan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasibuan (2014:10) Menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”.

Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi, ketersediaan dana tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Berhasil

atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara lebih aktif dalam suatu organisasi.

Kepimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Menurut Toha (2015:87) mengatakan “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok”. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia.

Pimpinan yang baik sebenarnya pimpinan yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pimpinan kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerah - daerah. Banyak pimpinan yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pimpinan yang seharusnya, malah terlihat adanya pimpinan – pimpinan yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja

karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010:26) “Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Menurut Thamrin (2011:49) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja”.

Begitu juga loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja secara maksimal Nitisemito (2016:175) menyatakan “Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja”. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:35), “loyalitas kerja berasal dari kata loyal yang berarti setia, dalam hal ini loyalitas kerja dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan”.

Menurut Nitisemito (2016:177) “loyalitas kerja merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri”. Menurut Utomo (2010: 9) “semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi”. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi, karyawan, bahkan bagi masyarakat.

Robbins (2011:139) menyatakan “Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan”. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan tugas pekerjaannya. Demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Handoko (2013:193) menyatakan bahwa “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff disamping itu ada beberapa meja kerja staff yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, perabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Pada permasalahan ini tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja umumnya tidak berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan namun lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja menjalankan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman bisa menurunkan kepuasan kerja. Begitu pun dengan masalah loyalitas sangat mempengaruhi kepuasan kerja seperti yang terjadi di Perusahaan Daerah Pasir Putih Kabupaten Situbondo bahwa telah ada indikasi – indikasi kalau loyalitas karyawan mulai menurun. Indikasi menurunnya loyalitas karyawan dapat digambarkan dengan adanya karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Salah satu yang tidak dapat dihindari bahwa kepuasan kerja karyawan di lapangan dirasakan belum optimal, ini terbukti dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis saat di lingkungan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan masih kurang, salah satunya dapat

dilihat dari sikap para karyawan terhadap pekerjaannya, seperti: *Pertama*, masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam mengerjakan tugasnya dengan menunda – nunda pekerjaannya, sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya tidak maksimal. *Kedua*, masih adanya karyawan yang kurang memiliki kompetensi kerja di bidangnya, seperti ketika ada suatu permasalahan yang datang dari luar tetapi membutuhkan wewenang mereka, mereka cenderung tidak bisa memutuskan tindakan yang tepat, sehingga sering terjadi salah informasi bagi pihak yang membutuhkan penanganannya. *Ketiga*, masih adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan, seperti merokok di ruang kerja. Hal tersebut dapat mengganggu aktivitas para karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai kepuasan kerja pada suatu organisasi, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka perumusan permasalahan yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo?
2. Apakah variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo?
3. Diantara kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja dan loyalitas kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Abdurachman Saleh

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dapat dijadikan sebagai masukan bahan untuk kajian selanjutnya khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi penulis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama dibangku kuliah khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dan dan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh.

3. Bagi Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo

Manfaat penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Perusahaan Daerah Pasir Putih Situbondo dalam menjalani aktivitas manajemen sumber daya manusia khususnya untuk menetapkan kebijakan personalia dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan.