

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bertahan dan bersaing di dunia usaha.

Pesatnya pengembangan menuju proses industrialisasi dengan menggunakan teknologi mutakhir di masa kini maupun masa datang tentu membutuhkan tersedianya sumber daya alam, modal dan teknologi. Akan tetapi, hal tersebut bukan merupakan jaminan bahwa kemajuan perusahaan dapat diraih secara gemilang. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga sangat menentukan, terlebih lagi peranan sumber daya manusia yang berfungsi sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk menggerakkan bawahannya agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak ternilai. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta dukungan dari pimpinan, maka perusahaan akan berkembang dan akhirnya dapat menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Manajemen bertugas menjaga dan mempertahankan agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Pada umumnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimal dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi berarti mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi

Koesmono mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja

Proses untuk membuat karyawan merasakan puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa faktor hygiene telah memadai seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor *hygiene* secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidakpuasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Untuk itu pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivator (*intrinsik*) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi.¹

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Selain lingkungan kerja, variable lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi, dimana semakin tepat jumlah pemberian upah, gaji,

¹ Griffin, ricky w. *Manajemen*, jilid 2, edisi tujuh, erlangga, jakarta. 2006. p43

insentif dan tunjangan serta penyediaan fasilitas yang memadai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang juga penting dalam meningkatkan kepuasan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik seorang pemimpin maka karyawan akan memiliki arah yang semakin baik dan mudah untuk mencapai tujuan.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Pelatihan merupakan faktor lain yang tidak kalah pentingnya. Semakin seorang karyawan terlatih maka akan semakin mudah ia menyelesaikan tugasnya dengan baik dan pada akhirnya akan membawa karyawan tersebut memperoleh kompensasi yang lebih baik dan meningkatkan kepuasannya.

Dampak kepuasan kerja cenderung terpusat pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turnover*). Organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki kinerja dan tingkat kehadiran yang lebih tinggi serta *turnover* yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.²

² Robbin, Stephen P dan Timothy A. Judge, *Prilaku Organisasi*, prentice hall, jakarta, 2006. p102

PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang daur ulang yang mengolah botol plastik PET menjadi flake PET. Selanjutnya hasil produksi berupa flake PET ini akan dikirim ke berbagai konsumen di dalam negeri maupun di luar negeri. Selama ini PT Langgeng Jaya Plastindo Surabaya belum pernah melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan, selain itu perusahaan juga tidak mengetahui dengan pasti tanggapan karyawan terhadap pemberian kompensasi finansial dan non finansial, dan tidak diketahuinya bagaimana tanggapan karyawan terhadap kepemimpinan dari masing-masing divisi. Melihat kondisi yang telah diaparkan sebelumnya maka diputuskan untuk mengambil judul “ Pengaruh Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Langgeng Jaya Plastindo di Surabaya”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah ada pengaruh Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja secara parsial di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya?

2. Apakah ada pengaruh Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja secara simultan di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja secara parsial di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja secara simultan di PT Langgeng Jaya di Plastindo di Surabaya
3. Mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan untuk PT Langgeng Jaya Plastindo di Surabaya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
2. Bagi peneliti lain, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian lanjutan yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama dimasa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara menyeluruh mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan ;

Akan diuraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori ;

Akan diuraikan mengenai landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian.

BAB III: Metode Penelitian ;

Akan diuraikan mengenai variable penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berfikir dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV: Gambaran Umum Obyek Yang Akan Diteliti;

Akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan mulai dari kapan berdirinya hingga produk apa saja yang diproduksi

BAB V: Hasil Dan Pembahasan ;

Akan diuraikan tentang gambaran responden yang menjadi obyek penelitian, analisis deskripsi data, hasil uji regresi, hasil uji hipotesis dan pembahasan yang akan membahas hasil penelitian dan dibandingkan dengan teori yang ada.

BAB VI: Kesimpulan dan Saran ;

Akan berisi simpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berguna bagi perusahaan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan