

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa perusahaan yang gagal memahami pentingnya lingkungan kerja untuk kepuasan kerja karyawan berpotensi mengakibatkan perusahaan menghadapi banyak kesulitan selama bekerja. Faktor utama sebuah perusahaan dapat beroperasi terlihat dari sumber daya manusianya. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berpotensi guna memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan akan berhasil ketika sumber daya yang dimiliki dapat meningkatkan mutu dan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Menurut Anitha (2014), kinerja pegawai merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Pangestu et al. (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Hasibuan (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai

keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak.

Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi, termasuk dalam keberlangsungan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia perlu dikelola untuk memaksimalkan kinerja serta kepuasan pegawai. Kepuasan kinerja pegawai merupakan pertimbangan penting untuk loyal dan bertahan dalam sebuah organisasi. Hingga kini, sumber daya manusia masih menjadi pusat serta berperan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menciptakan kepuasan kinerja pada pegawai merupakan salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi bagi pegawai (Irma & Yusuf, 2020).

Menciptakan lingkungan kerja dapat dipertimbangkan bagi perusahaan untuk menghasilkan kepuasan kerja pada pegawainya. Perusahaan yang menjalankan bisnis dengan melibatkan pegawai perlu untuk memperoleh kepuasan pegawai selama pelaksanaannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan jam kerja, keamanan, hubungan antar pekerja, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan berdampak pada pekerja (Prakoso et al., 2014).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat memengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Robbins & Judge (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif dari sebuah pekerjaan. Yaya, *et al.* (2016) dalam Ikkone, *et al.* (2019) menyatakan kepuasan kerja meningkatkan efisiensi pekerja di organisasi manapun karena pekerja yang puas adalah pekerja

yang bahagia dan produktif. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kesempatan untuk maju, keadaan yang aman dan nyaman, gaji yang diterima oleh pekerja, manajemen perusahaan, pegawai serta atasan, faktor internal dalam pekerjaan, serta fasilitas yang diterima. Beberapa faktor yang telah disebutkan tentunya tidak mencakup semua faktor yang dapat memengaruhi kepuasan pekerja. Melihat pada uraian mengenai kepuasan kerja maka perusahaan dengan tekanan serta beban kerja yang lebih banyak seharusnya mampu untuk menerapkan faktor-faktor penentu kepuasan kerja.

Salah satu perusahaan dengan tekanan tinggi adalah perusahaan dalam bidang konveksi. PT. Liebra Permana merupakan salah satu perusahaan konveksi yang memproduksi pakaian dalam, didirikan pertama kali pada tahun 1990. Selama 40 tahun menjadi produsen pakaian dalam, PT. Liebra Permana secara konsisten menghasilkan pakaian berkualitas tinggi. Tanpa lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja karyawan dirasa kurang maksimal. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tidak akan produktif dengan maksimal. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kebutuhan Penghargaan dan Jam Kerja, dan Hubungan Antar Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Liebra Permana,” dengan PT. Liebra Permana sebagai objek utama dalam penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan tekanan pekerjaan dalam perusahaan konveksi, termasuk PT. Liebra Permana, perlu untuk diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan pekerja. Dari permasalahan tersebut diduga bahwa faktor Kepempimpinan, kebutuhan penghargaan dan jam kerja, hubungan antar rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kepempimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana?
2. Apakah kebutuhan penghargaan dan jam kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana?
3. Apakah hubungan antar rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana?

1.3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya objek penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka peneliti membatasi variabel penelitian pada PT. Liebra Permana. Batasan penelitian variabel-variabel penelitian ini adalah:

1. Kepempimpinan berada di bawah faktor kebersihan (Hui et al., 2020). Ciri-ciri dasar seorang manajer yang baik dan efektif adalah: ketersediaan manajer ketika diinginkan, kemampuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, mampu menginspirasi pemikiran kreatif, pengetahuan yang unggul, mampu memanipulasi, mengasimilasi dan membedah informasi (data) dan

akhirnya kemampuan yang kuat untuk berkomunikasi secara vertikal dan horizontal dengan baik (Palanisamy et al., 2020).

2. Kebutuhan penghargaan adalah elemen kolektif dari pencapaian, pekerjaan, pengakuan dan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan pribadi (faktor motivasi). Ditemukan adanya hubungan positif antara kebutuhan penghargaan dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Raziq & Maulabakhsh, 2015).
3. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, hubungan antar rekan kerja merupakan elemen lain dalam faktor kebersihan dan diketahui berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja karyawan. Hubungan antar rekan kerja juga disebut sebagai situasi dimana karyawan dalam organisasi berkomunikasi dan saling mengakui secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama (Murad & Khrabsheh, 2019).

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada survei langsung terhadap karyawan PT. Liebra Permana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, kebutuhan penghargaan dan jam kerja, hubungan antar rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana, yang difokuskan pada:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan penghargaan dan pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan antar rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Liebra Permana.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan dapat menjadi referensi apabila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak yang akan mempelajari lebih lanjut mengenai pengaruh Kepemimpinan, kebutuhan penghargaan dan jam kerja, hubungan antar rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi, penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan menambah koleksi bagi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi bagi pembelajaran, serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.6. Sistematika Penelitian

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab 1 menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB 2: LANDASAN TEORI

Dalam bab 2 menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan erat dengan penelitian, yakni mendefinisikan terkait dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Setelah menjelaskan teori, peneliti menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab 3 menjelaskan mengenai metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. yang terdiri dari teknik dan prosedur pengumpulan data, sampel dan metode pengambilan sampel, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4 menjelaskan mengenai hasil dari pengumpulan data yang diolah secara statistik, dan selanjutnya dilakukan pembahasan terkait hasil olahan data.

BAB 5: PENUTUP

Dalam bab 5 menjelaskan mengenai kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian.