

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan usaha di Indonesia saat ini menjadi salah satu pilar dalam menaikkan perekonomian masyarakat. Di dalam aktivitas usaha terdapat adanya kerjasama antara atasan dengan karyawan yang mana itu akan dapat melancarkan roda perekonomian perusahaan. Tujuannya adalah mendapatkan laba secara maksimal. Laba bisa diperoleh jika ditangani manajemen usaha yang bagus. Disamping itu, sumber daya manusia atau karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi maksimalnya laba.

Kepuasan karyawan menjadi masalah yang harus diperhatikan sebuah perusahaan, karena kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan berdampak bagi hasil pekerjaan. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi, gaya kepemimpinan di suatu perusahaan, fasilitas penunjang kerja, dan kompensasi berjalan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Menurut Yateno (2018:201) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sunarsi (2018:3) kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Menurut Yateno (2018:180) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Sunarsi (2018:3) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan

tertentu. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mendengarkan bawahannya dan disukai oleh bawahannya.

Menurut Yateno (2018:181) proses dalam kepemimpinan meliputi tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut, dan faktor situasi. Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan. Seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja sangat penting untuk menunjang kepuasan karyawan. Fasilitas kerja yang baik dapat menunjang kelancaran proses kerja. Fasilitas yang dimaksud adalah alat, gedung, perlengkapan kerja, lokasi, maupun ruang bekerja. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai akan membuat motivasi karyawan dalam bekerja lebih keras, giat dan itu dapat membuat dampak positif bagi perusahaan.

Kompensasi diberikan sebagai bentuk nilai balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara adil dan kepada karyawan yang dirasa memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan. Kompensasi yang tidak adil dapat memberikan dampak buruk bagi kepuasan kerja karyawan, itu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan yang telah dijalankan karyawan dengan hasil yang didapat. Menurut Nabawi (2019:174) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang mencerminkan kedalam pekerjaannya, seperti datang tepat waktu, selalu ulet dan giat dalam bekerja, menghormati atasannya. Sedangkan jika kepuasan kerja rendah maka sikap yang akan diperlihatkannya adalah, seperti sering telat masuk, tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, absensi yang banyak, dan sering gampang marah.

Multi-mart merupakan usaha yang bergerak dibidang ritel yaitu penjualan barang eceran yang dijual kepada konsumen secara langsung, biasanya konsumen membeli untuk digunakan secara pribadi maupun kebutuhan rumah tangga. Produk yang dijual seperti pakaian, alat elektronik, alat dapur, aksesoris, dsb. Dengan harga relatif murah membuat pelanggan ramai membeli di toko tersebut, membuat karyawan yang bekerja

diperkirakan berjumlah 34 orang, dengan 24 perempuan dan 10 laki-laki. Tugas bagian perempuan biasanya seperti kasir dan melayani pelanggan yang ingin membeli barang, sedangkan laki-laki biasanya ditugaskan dibagian parkir, bongkar dan mengangkut barang yang datang dari supplier untuk dibawa ke gudang persediaan.

Penulis ketika melakukan pra survei terhadap karyawan Multi-mart 41 Batanghari mendapatkan permasalahan yang timbul yaitu terdapat kurang puasnya karyawan terhadap Multi-mart 41 batanghari, dapat dilihat tabel pra kuesioner dibawah ini.

**Tabel 1. Data Hasil Pra Kuesioner Masing-Masing Indikator
(Responden : Karyawan)**

No	INDIKATOR	PERNYATAAN	PENILAIAN					Total Responden
			Ss	S	KS	TS	STS	
1	MOTIVASI KERJA	saya merasa puas bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya kedepan	5	29				34
2		saya merasa puas pemimpin memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	5	10		19		34
3	GAYA KEPEMIMPINAN	saya merasa puas pemimpin bersikap tegas terhadap karyawan yang tidak bertanggung jawab	19	10	5			34
4		saya merasa puas pemimpin bersikap ramah, hangat dan membina saling rasa saling percaya	20	10	4			34
5	FASILITAS KERJA	saya merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja saya		15	19			34
6		saya merasa puas diberi fasilitas kerja yang mencukupi		11	23			34
7	KOMPENSASI	saya merasa puas dengan bonus dan insetif yang diberikan		24		10		34

No	INDIKATOR	PERNYATAAN	PENILAIAN					Total Responden
			Ss	S	KS	TS	STS	
8		perusahaan saya merasa puas diberi kesempatan pelatihan dalam segala hal yang diadakan oleh perusahaan		17	10	7		34
9		saya merasa puas dengan gaji saya saat ini		20	14			34
10		saya merasa puas karena perusahaan memberikan kepastian kerja dan kenaikan karir	9	10		15		34
11		saya merasa puas perusahaan memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja	19	5	10			34

(Sumber : Multi-mart 41 Batanghari, 2020)

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa motivasi kurang baik dikarenakan pemimpin kurang memberikan pujian kepada karyawan yang sudah menjalankan pekerjaan dengan maksimal yang mengakibatkan kurang puasnya karyawan dalam bekerja, pada gaya kepemimpinan juga kurang baik yaitu permasalahan yang terjadi adalah bahwa manajer yang kurang tegas kepada karyawan, mengakibatkan karyawan disana kurang bertanggungjawab dan disiplin terhadap pekerjaan yang ditugaskannya. Permasalahan yang lain adalah fasilitas kerja yang kurang baik bagi karyawan, itu dibuktikan dari 19 orang karyawan merasa kurang puas terhadap kenyamanan dan kebersihan dan 23 orang karyawan menyatakan bahwa kurang tercukupinya fasilitas ditempat kerja contohnya seperti tidak

adanya ac di gedung yang mengakibatkan ketika musim panas kipas angin tidak lagi sanggup mendinginkan suhu di ruangan tersebut, yang mengakibatkan kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja, tidak adanya komputerisasi pada kasir membuat karyawan harus lebih jeli dalam menghitung setiap perbelanjaan pelanggan. Pada kompensasi juga terasa kurang baik dikarenakan kurang jelasnya jenjang karir juga menjadi faktor kurang puasnya karyawan, itu dibuktikan dengan 15 orang karyawan menyatakan kurang setuju bahwa perusahaan memberikan kepastian kerja dan kenaikan karir.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi-Mart 41 Batanghari) “**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

Apakah motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kegunaan penelitian

Menambah pengetahuan teori berkaitan dengan pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi terhadap perbaikan kepuasan kerja karyawan di Multi-mart 41 Batanghari

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan berkenaan tentang kepuasan kerja karyawan bagi karyawan

E. Batasan Masalah

Ada banyak sekali faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan, tetapi penulisan hanya membatasi permasalahan pada motivasi, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi.