

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bias dilihat dari proses produksi, dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Perusahaan memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Maka keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, sehingga dapat berfungsi secara produktif efektif dan efisien. Tantangan utama bagi perusahaan atau organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang ialah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan mempunyai kreatifitas tinggi. Persaingan yang meningkat akan memaksa perusahaan atau organisasi memasukan masalah kualitas sumber daya manusia kedalam strategi pengembangan perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi di tuntut untuk bersaing tidak hanya dalam aspek produktivitas yang memicu semangat kerja karyawan tetapi dalam kemampuannya dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen.

Menurut Anoraga, (2003) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain,

melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelolah karyawan, pada prosesnya pemimpin mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Rohman (2009) motivasi ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. motivasi yang ada didalam diri individu memberi gaya penggerak untuk melakukan kinerja yang tinggi sehingga tujuan yang di capai dan diinginkan perusahaan dapat terwujud. Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif perusahaan. untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu

Menurut Hariandja (2002), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam dunia kerja. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru, karyawan baru wajib diberi pelatihan agar bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatan maupun dengan tanggung jawab sesuai apa yang diharapkan perusahaan, sedangkan

karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan maupun perencanaan untuk promosi jabatan.

Reward yang merupakan salah satu penentu kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* berupa, (hadiah, imbalan, dan promosi jabatan,) kepada karyawan. *Reward* ini di berikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi yang tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan, kepuasan karyawan bisa diliha juga pad sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, dimana ketika berada pada lingkungna perusahaan yang sehat, nyaman, aman.

Kepuasan Kerja karyawan yang mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, kepuasan kerja dapat dihubungkan dengan kerja mereka serta imbalan yang diterima, oleh karena itu tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dapat di tunjukan dengan hasil sikap anggota organisasi, pekerjaan, absensi, keterlambatan dan keluhan yang bisa terjadi dalam suatu organisasi.

Didalam sebuah organisasi kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan berdampak baik terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu organisasi yang dituntut memiliki keberhasilan dalam setiap pekerjaannya adalah PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro . PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) berlokasi di jln. Khair Brass, Ganjarasri, kec. Metro barat, kota Metro. Lampung. Di PT. ATM (antar tenaga Mandiri) memiliki banyak karyawan, dengan banyaknya karyawan yang ada PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro menimbulkan permasalahan kepuasan disana. Permasalahan ini menimbulkan ketidak puasan yang dirasakan oleh para karyawan kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat ini lingkungan kerja di PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro tidak mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas dan

pekerjaannya dengan baik permasalahan ini terjadi karena adanya komunikasi yang terjalin kurang baik antar karyawan maupun dengan pemimpin.

Faktor lain yang menjadi penyebab karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya di PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) metro ini yaitu kurangnya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan yang kurang termotivasi dalam pekerjaan, pengaruh kepemimpinan diperlukan supaya karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, berkaitan dengan pelatihan dimana di PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro tetap melaksanakan pelatihan terhadap karyawannya, namun tidak sering hal tersebut merupakan penyebab penurunan karyawan yang dimana ini mempengaruhi pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, pelatihan harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan yang di sesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan karyawan, dan faktor yang terakhir karyawan merasa tidak puas yaitu minimnya pemberian reward terhadap karyawan di PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro, karyawan merasa kurangnya timbal balik yang di kerjakan selama ini oleh perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang puas.

Tabel 1.1

Pendapatan gaji karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro tahun 2021

No	Rata-Rata Pendapatan	Persentase %	Jumlah Karyawan
1	Rp. 3.500.000,00 – Rp. 4.900.000,00	5%	2
2	Rp. 3.000.000,00 – Rp. 3.400.000,00	7,5%	3
3	Rp. 2.500.000,00 – Rp. 2.900.000,00	12,5%	5
4	Rp. 2.000.000,00 – Rp. 2.400.000,00	47,5%	19
5	Rp. 1.500.000,00 – Rp. 1.900.000,00	27,5%	11

Sumber : PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat di lihat mengenai pendapatan karyawan di PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro 2021 memperoleh persentase terendah mencapai 5% dengan rata-rata pendapatan Rp. 3.500.000,00 – Rp. 4.900.000,00. Sedangkan persentase tertinggi mencapai 47,5% dengan rata-rata pendapatan Rp. 2.500.000,00 – Rp. 2.400.000,00. Sebagian karyawan masih

ada yang di bawah UMR kota Metro dengan persentase mencapai 27,5% dengan rata-rata pendapatan Rp. 1.500.000,00 – Rp. 1.900.000,00, hal ini memicu ada beberapa karyawan merasa masih kurang puas dengan gaji yang di hasilkan.

Kondisi yang terjadi saat ini pada PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro terkait dengan hubungan antar karyawan menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak pemimpin dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar karyawan. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya hubungan antar karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Sikap antar karyawan yang kurang baik tersebut dengan ditunjukkan adanya karyawan yang masih bermlas-malasan bekerja dan persaingan antar karyawan dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang karyawan tersebut dan berdampak berkurangnya pencapaian atas kinerja masing-masing karyawan dilingkungan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.

Yang merupakan penyebab terjadinya ketidak kepuasan karyawan yaitu kurangnya pengaruh kepemimpinan, kurangnya motivasi kerja, kurangnya kepelatihan, dan kurangnya pemberian reward sehingga berimbas pada antara rekan kerja dengan atasannya, apabila yang terjalin kurang baik maka akan berakibat pada tidak terselesaikannya tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan yang berdampak tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN, DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN “**.

B.IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

a). Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat di ketahui ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan karyawan, seperti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan pemberian *reward*, hal tersebut sangat

berpengaruh besar bagi kepuasan karyawan di PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.

b). Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian adalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
4. Apakah ada pengaruh *reward* terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
5. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, *reward* terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *reward* terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan *reward* terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro ?

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini antara lain dapat memberikan masukan bagi beberapa pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro untuk meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan *reward* terhadap kepuasan karyawan

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah di peroleh di perkuliahan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan tambahan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan *Reward* Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro, dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yang di lakukan pada PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro pada tahun 2021. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan pemberian reward terhadap kepuasan karyawan.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika ini digunakan untuk memberi gambaran dan pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di jelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara sistematis penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, subjek penelitian, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penelitian menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, *reward* terhadap kepuasan karyawan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR LITELATUR

Lampiran-lampiran