

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk bersikap lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang. Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang didirikan dan dijalankan untuk mencapai keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di masa mendatang. Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan manusia atau yang disebut dengan karyawan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan tersebut akan sulit bahkan tidak dapat mencapai targetnya. Dalam hal ini karyawan sangat diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga target atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Pada beberapa tahun belakangan ini banyak warga Indonesia yang mulai tertarik untuk berwirausaha selain bekerja di perusahaan. Usaha yang sedang banyak diminati sekarang salah satunya adalah usaha di bidang kuliner atau rumah makan. Mereka tentunya akan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensi produknya diantara banyaknya pesaing. Bidang usaha rumah makan merupakan usaha yang menjanjikan baik dari segi profit maupun keberlangsungan usaha karena makan adalah kebutuhan pokok manusia. Pengelolaan suatu rumah makan selain mengedepankan kualitas rasa, tampilan makanan yang menarik dan pelayanan yang baik, juga membutuhkan pengelolaan sumber daya yang berkualitas.

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Peralatan yang canggih pun tidak berarti apa-apa tanpa peran aktif manusia. Sumber daya manusia atau manpower merupakan motor penggerak kreativitas dan inovasi yang nantinya akan meningkatkan profit sebuah perusahaan atau dalam hal ini profit rumah makan pada kurun waktu jangka panjang.

Semakin ketatnya persaingan bisnis menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang baik pula, hal ini dilakukan agar kualitas kerja karyawan semakin baik serta meningkatkan daya saing. Untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan suatu alat manajerial yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Arti manajemen ialah proses memperoleh tindakan melalui usaha orang lain (Syafaruddin, 2010:16). Sedangkan arti manajemen sumber daya manusia menurut Sukartini (2013:12) adalah semua kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian sampai pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk dimanfaatkan bagi kelangsungan hidup manusia itu sendiri. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan, sehingga jika tidak efektif akan menjadi hambatan utama pula dalam pencapaian keberhasilan perusahaan tersebut.

Setiap pengusaha atau pemilik perusahaan menginginkan keberhasilan serta kemajuan yang sangat optimal dan memuaskan, hal ini mengakibatkan terjadinya tuntutan kepada karyawan untuk lebih berkompentensi supaya bisa memberikan kontribusi, meningkatkan produktivitas kerja dan mampu bersaing dengan kompetitor bisnis. Berbagai cara dan strategi dapat dilakukan demi mempertahankan usahanya pada dunia bisnis ini, misalnya peningkatan mutu atau kualitas di bidang sumber daya manusia melalui proses rekrutmen dan mempertahankan karyawan berprestasi yang sudah ada sekarang dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan sangat ditentukan oleh perbandingan : apa yang pekerjaan berikan untuk mereka dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan (Indrasari, 2017:37). Kepuasan kerja berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan serta menjadi salah satu unsur yang sangat penting karena kepuasan kerja memberi dampak terhadap perilaku karyawan dalam bekerja seperti disiplin, rajin, semangat, loyal dan lain sebagainya. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan hasil maksimal melebihi apa yang diharapkan oleh pemimpin karena mereka lebih bertanggung jawab dengan terus berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan mencurahkan seluruh perhatian serta waktunya demi keberhasilan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan, sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin, loyalitas dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam menyelesaikan

tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil. Tingginya kepuasan kerja juga terbukti dari beberapa fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras dan berniat tetap menjadi karyawan dalam waktu yang lama di perusahaan tersebut.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi bukan sebagai alat. Manusia sebagai pribadi tentu mempunyai kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan. Sudah menjadi keharusan bagi setiap pemimpin untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja. Dalam lingkungan kerja, karyawan tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan pemimpin, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Oleh karena itu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan yang baik, balas jasa atau pemberian kompensasi yang layak, dan suasana atau kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan pun akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan maksimal dengan meningkatkan kepuasan kerja tersebut.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi yang artinya pemimpin sebagai kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan pada sebuah perusahaan. Kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja tidak terlepas dari peran pemimpin di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Rivai (2009:860)

bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya juga adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Apabila pemimpin bersedia mendengar aspirasi karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan apabila karyawan belum mendapatkan layanan yang memuaskan dari tempat kerja itu tentunya mereka tidak akan loyal, sehingga target dan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak akan tercapai dengan maksimal.

Faktor lain yang juga menentukan kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Pada umumnya fungsi kompensasi ialah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada karyawan sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. Kompensasi haruslah dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam artian, gaji dan upah yang diterima karyawan haruslah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara adil sangat diperlukan guna memastikan terdapat kewajaran demi kesejahteraan hidup karyawan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Masram & Muah, 2017:38).

Selain kepemimpinan dan kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah suasana atau kondisi di lingkungan kerja sehari-hari. Untuk mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja

guna menjaga kenyamanan serta menumbuhkan semangat kerja karyawan. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja karyawan dengan pemimpin serta lingkungan kerja fisik di tempat karyawan bekerja. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meminimalkan kebosanan, menumbuhkan semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja lalu kepuasan kerja pun meningkat. Lingkungan kerja yang kurang sehat berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Misalkan saja jika hubungan antar rekan kerja dengan pemimpin kurang harmonis, lingkungan kerja kurang menyenangkan dan kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Masalah sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan memang masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi ini, apalagi pada perusahaan baru seperti bidang kuliner tersebut. Hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang terjadi terus menerus seiring perkembangan zaman, yaitu bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia pada setiap perusahaan. Oleh karena itu setiap pemilik usaha atau pemimpin harus konsisten selalu memperbaiki manajemen sumber daya manusianya agar tingkat kepuasan kerja karyawan tetap dalam kategori tinggi.

Berdasarkan uraian pernyataan diatas yang menyangkut kepuasan kerja karyawan maka penulis mencoba memperdalam permasalahan tersebut dengan melakukan sebuah penelitian pada perusahaan di bidang kuliner yang pada saat ini banyak dijalankan oleh pengusaha baru. Penelitian tersebut berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pertimbangan permasalahan manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo ?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo ?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum berupaya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Hompimpa Chicken Sidoarjo secara simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman penulis mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian data dalam bentuk laporan ilmiah. Dan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memperkaya ilmu pengetahuan penulis mengenai ruang lingkup manajemen sumber daya manusia serta untuk belajar mengenai cara-cara penerapan teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan kenyataan yang dihadapi di lapangan kerja khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

### Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan, menjadi bahan pembelajaran dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau acuan pada penelitian selanjutnya guna mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

#### 3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan tambahan bagi pemilik usaha Rumah Makan Hompimpa Chicken dalam mengambil kebijakan atau menyikapi masalah di bidang sumber daya manusia yang mencakup kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi perkembangan perusahaan di masa mendatang.