

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memang memiliki target. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen pembantu mencapai target tersebut. Manajemen SDM sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Manajemen SDM adalah studi tentang keputusan bisnis, perencanaan, dan pengelolaan karyawan. Manajemen SDM berpikir bahwa mungkin sumber daya atau komoditas utama perusahaan yang hanya dapat dikelola dengan sukses adalah orang-orangnya. Karyawan memerlukan sikap yang positif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Suatu organisasi dituntut untuk menerapkan dan mengembangkan sistem manajemen yang memperhatikan variabel-variabel guna mempengaruhi sikap kerja karyawan untuk meraih target perusahaan itu sendiri.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, baik swasta, perusahaan milik negara, maupun organisasi pemerintah. Untuk memastikan kinerja sumber daya manusia efektif, perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia secara efektif pula. Produktivitas yang tinggi dapat membantu tercapainya salah satu tujuan perusahaan dalam memaksimalkan laba yang didapat. Sementara itu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akibat lingkungan kerja dalam perusahaan dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Jika kepuasan menurun, kinerja karyawan menurun dan sebaliknya, kinerja juga meningkat jika kepuasan meningkat.

Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman. Karena secara langsung hal ini dapat memberi pengaruh pada rasa puas yang dirasakan karyawan saat bekerja, keadaan sekitar lingkungan saat bekerja bagi pekerja bisa memberikan dampak yang signifikan terhadap operasional perusahaan, baik fisik maupun non

fisik. Akibatnya, wajar jika perusahaan menawarkan fasilitas yang layak, suhu lingkungan kerja yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, area yang proporsional, dan hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan bawahannya. Berkat fasilitas yang memadai tersebut kepuasan kerja karyawan akan segera terpenuhi dan perusahaan akan mampu bertahan di dunia kerja. Kolaborasi semua pemangku kepentingan dalam rantai pasokan, tidak hanya pelaku utama, namun peran pelaku pendukung pun sangat penting dalam skenario pandemi seperti ini. Perubahan atau tindakan salah satu anggota rantai pasokan akan berdampak pada anggota rantai pasokan lainnya.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya yakni dengan adanya kompensasi. Karena kompensasi tersebut adalah produk atau hasil dari aktivitas kerja, maka kompensasi ini dapat menjadi hal terpenting dalam motivasi karyawan untuk mengevaluasi kesesuaian antara tingkat tugas dan kuantitas pembayaran ketika memutuskan apakah akan menyetujui suatu pekerjaan. Aspek kedua adalah sikap pemimpin yang berpengaruh besar terhadap karyawannya. Selain itu, Lingkungan kerja juga menjadi aspek selanjutnya yang mampu memberi pengaruh pada kepuasan kerja, hubungan kerja yang kuat dan harmonis antar rekan kerja, serta antara bawahan dan atasan. Perpaduan antara pemberian kompensasi yang sesuai dan sikap kepemimpinan yang patut diteladani dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti hubungan antar sesama rekan kerja, pemimpin dan karyawan sehingga aspek-aspek tersebut tentunya menawarkan dampak yang signifikan dan kuat pada pengembangan rasa puas dalam bekerja yang sesuai standar.

Kepuasan dalam bekerja merupakan perasaan menyenangkan akibat pekerjaan. Sikap karyawan terhadap variabel pekerjaan yang berbeda, seperti pengaruh sosial di perusahaan, keadaan lingkungan kerja, imbalan, perilaku pemimpin, dan aspek pendukung lainnya semuanya sangat terkait dengan

kepuasan kerja. Kepuasan dalam bekerja berpatokan di perilaku keseluruhan karyawan mengenai pekerjaan. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap karyawan bervariasi sesuai dengan standart tiap individu.

Karyawan yang puas akan memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya dan lebih puas dengan pekerjaannya sehingga menciptakan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak puas adalah pekerja yang lamban untuk pergi bekerja, cenderung malas dan tidak pernah merasa puas sehingga menciptakan masalah seperti sering tidak hadir kerja, tidak tepat waktu, dan pelanggaran disiplin lainnya. Hanya ada satu dasar yang efektif bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan yang kompetitif dalam era global ini, yaitu bagaimana cara menangani karyawannya. Karyawan yang menjadi aset terpenting dan Selama periode yang panjang, mereka menguntungkan untuk bisnis, jadi itu harus lebih mementingkan hal tersebut. Karyawan harus diperlakukan sebagai manusia, bukan sebagai alat, oleh pemberi kerja. Setiap individu memiliki kebutuhan yang kuat atas pengakuan dan pujian. Kebutuhan dan kesejahteraan karyawan harus dipenuhi agar mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya bagi keberhasilan perusahaan. Akibatnya, perusahaan mungkin tidak melulu memberi tuntutan akan kontribusi karyawan tetapi mampu pula mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kegiatan membimbing dan mempengaruhi tindakan sekelompok orang yang tanggung jawabnya saling terkait. Pemimpin yang peduli dengan karyawannya akan membantu mereka merasa nyaman dalam bekerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Secara umum, kepemimpinan digambarkan sebagai tindakan membujuk orang untuk melakukan pekerjaan yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut, mengarahkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tim.

Tim kapten bertanggung jawab atas:

1. penyelesaian tugas
2. membentuk dan mengelola tim
3. pengembangan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja berdampak pada kesan seseorang dalam mencapai kepuasan kerjanya, sehingga membuat karyawan lebih loyal dan mengurangi risiko perusahaan kehilangan sumber daya manusia unggul yang telah dibimbing dan diberi pelatihan. Hal ini mungkin berdampak pada karyawan yang mungkin akan berusaha sekuat tenaga demi mencapai tujuan perusahaan dan mendedikasikan semua perhatian dan waktu mereka untuk kesuksesan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Karyawan dapat didorong untuk bersemangat dan bergairah dalam bekerja jika mereka bekerja dalam suasana yang menyenangkan, dan kepuasan kerja dapat diperoleh sebagai hasilnya.

. Mie Mapan telah berdiri di Surabaya sejak tahun 1992 dan telah menjadi MIE NO.1. Mie Mapan terus menjaga cita rasa produknya dengan melestarikan resep lama dan memanfaatkan bahan-bahan unggulan. Sebelum menjadi besar, Mie Mapan adalah usaha rumahan yang di rintis oleh suami istri, Ting Yek Sin dan Jang Hwa Heng. Namun berkat komitmen dan kerja keras keduanya, pada tahun 2017, Mie Mapan menyabet gelar 2nd Winner pada ajang bergengsi Jawa Pos Culinary Award untuk kategori The Best Noodle & Meatball. Meskipun demikian, ide-ide baru sedang dikembangkan untuk memenuhi kesulitan industri makanan yang berkembang. Mie tradisional Mapan dipadukan dengan bumbu khas Indonesia yang begitu beragam. adalah salah satu usaha Mie Mapan untuk tetap menjadi yang terbaik dan menjadi pilihan utama konsumen.

Mie Mapan dengan kualitas produk serta citarasa yang terjaga dengan baik akan terus melakukan inovasi-inovasi terbaru untuk dapat melebarkan sayapnya,

hingga menjadi restoran nomor satu di Indonesia. Kini Mie Mapan yang sudah melegenda di Surabaya, telah membuka outletnya di Jalan Raya Ponti no.10, Sidoarjo pada bulan September 2018. Outlet yang memiliki lokasi berdekatan di depan stadion delta Sidoarjo ini, menjadi pilihan yang paling banyak diminati untuk menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman karena memiliki interior yang menarik, tempat yang nyaman dan luas. Kuliner yang ditawarkan Mie Mapan terdiri dari mie khas Surabaya dengan rasa yang autentik dan pilihan topping yang beraneka ragam. Salah satu menu andalan dari Mie Mapan adalah Pangsit Mie Ayam dengan topping ayam cincang gurih dan pangsit yang lembut di mulut.

Namun masih banyak menu mie lainnya yang patut dicoba karena rasanya yang sangat menggugah selera, antara lain mie katsu asam manis, mie babat, song mie ayam jamur, mie otot, dan masih banyak lagi. Tidak hanya dengan sajian mie, Anda juga dapat menikmati aneka penyetan dengan cita rasa khas Surabaya. Sebagai penyegar tenggorokan, berbagai pilihan minuman bisa Anda pesan diantaranya es cao gula jawa, es campur, es kacang ijo, dll. Makanan yang menggugah selera dan tempat yang nyaman bisa menjadi restoran favorite warga Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja karyawan Mie Mapan di Sidoarjo Pondok Jati dapat dipengaruhi oleh kompensasi?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan Mie Mapan di Sidoarjo Pondok Jati dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja?
3. Apakah kepemimpinan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Mie Mapan di Sidoarjo Pondok Jati?

4. Apakah kepuasan kerja mendapatkan pengaruh yang bersamaan dari kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kerja karyawan Mie Mapan di Sidoarjo Pondok Jati?

5. Apa yang dominan menjadi pengaruh untuk kepuasan kerja karyawan Mie Mapan di Pondok Jati Sidoarjo diantara kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapat pengetahuan mengenai apakah kepuasan kerja karyawan di Mie Mapan Di Sidoarjo Pondok Jati dapat ditingkatkan oleh kompensasi.

2. Untuk mendapat pengetahuan mengenai apakah kepuasan kerja karyawan di Mie Mapan Di Sidoarjo Pondok Jati dapat ditingkatkan oleh kepemimpinan.

3. Untuk mendapat pengetahuan mengenai apakah kepuasan kerja karyawan di Mie Mapan Di Sidoarjo Pondok Jati dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Keseluruhan hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan wawasan tentang efisiensi kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebijakan serta praktik kepuasan kerja karyawan.

2. Studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja harus diperkaya sehingga dapat menjadi motivasi untuk melanjutkan studi ke dalam kepuasan kerja karyawan selanjutnya.

B. Aspek Pengembangan ilmu Pengetahuan

Diharapkan bahwa mungkin temuan studi akan berfungsi sebagai titik awal untuk studi masa depan dan digunakan sebagai acuan lagi untuk

kemajuan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya di industri makanan cepat saji.

C. Aspek Praktis

1. Bagi Mie Mapan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkait dengan sangat membantu di bidang sumber daya manusia (SDM) serta efeknya seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kerja bagi kesuksesan perusahaan dan kemajuan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Penulis berharap karyawan bisa memberi dampak untuk perusahaan dan kepuasan kerjanya sendiri.