

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya jumlah perusahaan industri internasional yang kompetitif, semua perusahaan dituntut untuk merespon lebih cepat agar dapat bertahan dan berkembang. Bisnis pada dasarnya adalah kelompok yang dibentuk dan dioperasikan untuk menghasilkan pendapatan dan bertahan di masa depan. Semua instansi selalu melibatkan orang dalam latihan olahraga atau yang biasa disebut dengan karyawan. Karena tanpa karyawan, agensi bisa sulit atau tidak mungkin tercapai. Dalam hal ini, karyawan harus mencapai kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan atau impian organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, berbagai negara, terutama Indonesia, telah membangkitkan minat dan mendirikan perusahaan di bidang pengarsipan. Selain menjalankan bisnis, Salah satu masalah paling mendesak saat ini adalah pengarsipan dan penyimpanan dokumen. Jika anda ingin produk Anda bertahan dalam banyak persaingan, itu adalah suatu keharusan. Penyimpanan arsip sangat penting bagi kantor dan kelompok sehingga merupakan bisnis yang menjanjikan baik dari segi penjualan maupun kelangsungan bisnis. Perusahaan penyimpanan disk tidak hanya membutuhkan layanan cepat dan operator yang sesuai, tetapi juga kontrol sumber daya yang luas.

Bisnis memiliki beragam bentuk sumber daya sebagai input dan mengubahnya menjadi *output* dalam bentuk produk atau penawaran. Sumber-sumber ini termasuk modal atau uang, teknologi yang mendukung

cara garasi Anda. Berbagai jenis aset, sumber daya manusia (SDM) detail terpenting. Keberhasilan agensi kini tidak hanya mengandalkan gadget modern, infrastruktur lengkap, tetapi sebagai alternatif tergantung pada orang-orang yang melakukan pekerjaan itu. Bahkan sistem terancang tidak berarti tanpa Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah penggunaan tekanan pada kreativitas dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan organisasi PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Agar persaingan di sisi institusi semakin ketat, diperlukan sumber daya manusia yang memadai. Lebih banyak karyawan dan lebih banyak daya saing untuk meningkatkan kenikmatan kerja. Untuk mengoperasikan dan mengoperasikan sumber daya manusia, diperlukan perangkat manajemen yang disebut sumber daya manusia. Manajemen mengacu pada proses mempertahankan gerakan melalui upaya orang lain (Syafaruddin, 2015:16). Menurut Sukartini (2016:12), semua kegiatan juga berfungsi sebagai alat yang berguna untuk manajemen SDM. Dari perencanaan, pengorganisasian, manipulasi, dan koordinasi, itu adalah kekuatan manusia dan kelangsungan hidup manusia itu sendiri. Manajemen Bantuan Manusia adalah kontributor utama kepatuhan perusahaan dan, jika tidak efektif, dapat menjadi hambatan utama untuk mencapai kepatuhan perusahaan.

Semua pengusaha dan pemilik perusahaan menginginkan kesuksesan dan pengembangan yang terbaik dan paling menyenangkan. Hal ini berdampak pada tuntutan keterlibatan karyawan, peningkatan produktivitas kerja, dan kemampuan bersaing dengan perusahaan dagang pesaing. Untuk menjaga kelangsungan bisnis anda di dunia bisnis ini, Anda dapat meningkatkan kualitas atau kualitas sektor talenta Anda melalui proses rekrutmen, meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan

mempertahankan karyawan berbakat yang ada, dan banyak lagi. Anda dapat mengikuti berbagai metode dan strategi.

Kepuasan adalah sikap emosional yang luar biasa dan rasa kewajiban. Kepuasan kerja karyawan biasanya ditentukan dengan bantuan perbandingan: Apa yang mereka berikan untuk aktivitas dan pekerjaan mereka (Indrasari, 2017). Kepuasan kerja sangat penting karena mempengaruhi kelangsungan usaha perusahaan, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja di bidang kerja seperti disiplin, kesabaran, semangat, dan loyalitas.

Karyawan biasanya puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan mereka. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya harus bekerja dengan nyaman dan bosan. Karyawan dengan disiplin, loyalitas, dan bakat profesional lebih cenderung berkinerja baik di tempat kerja, yang membuat mereka lebih menantang dan sukses. Kepuasan yang berlebihan terhadap kinerja dapat dilihat dari beberapa catatan pengamatan kerja reguler, kerja keras, dan masa tinggal jangka panjang di perusahaan.

Perusahaan ingin melihat karyawan mereka sebagai individu, bukan sebagai alat. Sebagai orang yang tulus, orang perlu dihargai dan diakui. Sangat penting bagi semua manajer untuk memahami apa yang membuat karyawan senang di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja, karyawan tidak lagi bekerja, tetapi menghadapi berbagai situasi, termasuk hubungan dengan rekan kerja, pedoman manajemen, kompensasi yang diterima, dan peluang promosi. Akibatnya, Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, antara lain manajemen yang baik, kompensasi atau gaji, dan lingkungan atau kondisi kerja yang nyaman. Kepuasan kerja yang berlebihan menunjukkan bahwa agensi telah

mengendalikan kebutuhan karyawan dengan baik melalui pengendalian sumber daya manusia yang bermanfaat. Perusahaan bahkan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk pendapatan jika kinerja keseluruhan pekerja secara keseluruhan dimaksimalkan dengan bantuan pengembangan kepuasan kerja.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan merupakan tulang punggung perkembangan bisnis suatu perusahaan. Singkatnya, kunci utama pengambilan keputusan dan langkah organisasi adalah kepala. Kepemimpinan juga Berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karena meningkatkan kepuasan tidak terlepas dari posisi manajer perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rivai (2009:860) bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja secara keseluruhan salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang dipimpin. eksekusi. Karyawan dapat terdorong untuk bekerja jika pimpinan cenderung mendengarkan aspirasi mereka, dan tentunya jika karyawan tidak mendapatkan karir yang berkualitas dari tempat kerja, mereka akan loyal.

Faktor lain yang menentukan kepuasan karyawan adalah tersedianya kompensasi. Fungsi gaji dan kompensasi adalah memberikan kompensasi langsung atau tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang berupa kompensasi oleh perusahaan. Kompensasi dianggap setara. Dalam arti, keuntungan dan upah yang diperoleh dengan bantuan pekerja harus sebanding dengan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Untuk memastikan bahwa kehidupan pekerja setara, pengusaha perlu memperhatikan upah yang adil. Bagi sebagian orang, keinginan untuk menciptakan kekayaan adalah alasan termudah untuk bekerja. Sistem kompensasi yang baik akan memuaskan

karyawan dan akan membantu bisnis semakin menarik, merekrut, dan mempertahankan karyawan. (Masram & Muah, 2017:38).

Seperti halnya kepemimpinan dan kompensasi, faktor lain yang dapat mendorong karyawan untuk menikmati proses adalah lingkungan atau keadaan lingkungan kerja mereka sehari-hari. Anda dapat Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memuaskan serta meningkatkan kepuasan kerja. Pengusaha perlu memperhatikan setiap bagian lingkungan kerja agar nyaman dan meningkatkan etos kerja. Karya ini berarti semua orang di sekitar Anda dapat memengaruhi presentasi dan karya mereka. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik di mana karyawan bekerja, pola hubungan yang berkelanjutan antara rekan kerja, dan hubungan operasional pekerja dengan manajer. Karyawan juga menginginkan lingkungan yang menyenangkan dan harmonis secara intelektual. Lingkungan kerja yang aman dapat mengurangi kebosanan, meningkatkan etos kerja dan semangat kerja, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang berbahaya dapat membuat karyawan semakin tertekan, kurang fokus, dan kurang produktif dalam bekerja. Misalnya, jika hubungan antara rekan kerja dan atasan tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak menarik dan tidak nyaman dapat berdampak signifikan pada kenyamanan karyawan.

Masalah kepegawaian khususnya kepuasan kerja pegawai masih menjadi fokus instansi untuk bertahan di era globalisasi ini terutama pada perusahaan-perusahaan baru yang terdiri dari penyimpanan dokumen. Mungkin yang paling sederhana adalah bagaimana memanipulasi fondasi sukses dari keuntungan positif yang berkelanjutan, terutama pengelolaan talenta yang berguna di institusi mana pun. Oleh karena itu, setiap pemilik

atau pengelola perusahaan perlu lebih meningkatkan pengelolaan SDM agar kenikmatan proses karyawan menjadi terbatas.

Berdasarkan pernyataan kepuasan karyawan di atas, penulis berupaya memperdalam masalah melalui penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang teridentifikasi dalam penelitian di atas, maka rumusan masalah berikut dapat diterima :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk?
3. Apakah lingkungan kerja di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
4. Apakah kepemimpinan, ROI dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan karyawan Di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompenasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan nirlaba. :

1. Mengetahui Dampak Manajemen Terhadap Kepuasan Proses Karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

2. Mengetahui dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja. Staf PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk untuk memverifikasi identitas mereka.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui dampak kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Bagi Peneliti

Penelitian tersebut dapat memperdalam pengetahuan penulis, mulai dari rangkaian data hingga pengolahan informasi dan penyajian data dalam bentuk laporan ilmiah. Hasil dari laporan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada penulis tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Ini adalah ide-ide yang diterima dalam kuliah dan kenyataan di lapangan, terutama gaya kepemimpinan, penghargaan, lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan karyawan perusahaan.

Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan literatur dan menyediakan sumber daya untuk menemukan dan memberikan fakta tentang dampak manajemen, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

2. Aspek pengembangan pengetahuan teknologi

Hasil dari penelitian dimaksudkan untuk digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian serupa. Untuk mengembangkan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia, selain permasalahan perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.

3. Faktor yang praktis

Hasil survei ini menunjukkan bahwa pemilik PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk puas dengan produktivitas karyawan dan perkembangan perusahaan ke depan.