

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk bisa memberdayakan semua komponen sumber daya manusia supaya bisa meningkatkan daya saing. Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus selalu membutuhkan karyawan sebagai salah satu faktor penggerak di dalam perusahaan. Apabila perusahaan mengalami banyak kesulitan dikarenakan tidak memiliki karyawan yang baik. Untuk itu, kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara optimal.

Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu kunci utama sebagai keberhasilan perusahaan untuk dapat berkembang dan tumbuh. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan perusahaan serta merangsang semangat kerja dan loyalitas para karyawan. Oleh karenanya, kepuasan kerja dijadikan suatu sistem yang berkelanjutan agar karyawan yang terlibat dalam menjalani pekerjaannya merasa nyaman. Setiap karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi mempunyai sikap konkret terhadap pekerjaannya, sebaliknya setiap karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap bertentangan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi Oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan,

kompensasi, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang diterima Kusnawan, 2022:2).

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila di perusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi, begitupun sebaliknya (Thoah, 2010:9).

Nitisemito (2000:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan Oleh perusahaan. Sebaliknya apabila tidak tercipta lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, kepuasan kerja sangat dipengaruhi Oleh banyak faktor, baik secara internal maupun eksternal

pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai (Ghofur, 2018:296). Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Potale & Uhing, 2015).

Di samping kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Rivai (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, dibutuhkan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, penerapan kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan maksimal serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Objek Penelitian ini adalah karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang Jl. Cak Do Oebobo, Kota Kupang, NTT yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif sepeda motor, khususnya di Kota Kupang. Perusahaan ini melayani pembelian sepeda motor baik berupa tunai

maupun kredit, penjualan suku cadang dengan memberikan garansi 1x24 jam, dan memberikan pelayanan berupa gratis pelayanan 4 kali *service*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tujuh orang karyawan PT Dealer Dinamika motor kupang diperoleh informasi masalah pada kepuasan kerja. lima karyawan kurang berkenan karena tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin yang kurang menyenangkan. Sebaliknya, dua dari tujuh karyawan merasa bahwa manajer sering memotivasi mereka dan mampu terbuka dalam mendengar saran dan kritikan dari mereka.

Selanjutnya juga, diperoleh informasi terkait lingkungan kerja karyawan yang ada di Dealer. Mereka merasa adanya kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja di tempat kerja, sebaliknya lima orang mengatakan kurangnya kerja sama yang baik dengan sesama rekan dan juga suasana antara rekan kerja yang kurang harmonis.

Selanjutnya, terkait stress kerja. Lima orang karyawan merasakan beban berat dalam pekerjaan di tempat kerja sangat tinggi, dan beban kerja yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebihan ini yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Sebaliknya dua orang karyawan merasa mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggal dan waktu yang ditentukan.

Terkait dengan kompensasi, empat orang karyawan mengatakan bahwa hal yang membuat mereka tidak puas akan pekerjaannya dikarenakan gaji yang diberikan perusahaan dinilai kurang cukup memenuhi kebutuhan

mereka, sering juga gaji yang dibayarkan oleh perusahaan sering terlambat. Selain itu, juga orang lainnya mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya.

Selain fenomena di atas, terdapat juga *research gap*, atau perbedaan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Sinurat (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dan Ratnasari (2020) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Andriany (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Poniasih dan Dewi (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini bertentangan dengan penelitian oleh Mawaranti dan Prasety (2018) menunjukkan bahwa stress tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Potale dan Uhing (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja, namun hal ini bertentangan dengan penelitian oleh Saputra (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah, perlu dilakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stress Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja, stress, kompensasi dan kepuasan karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang?
2. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, stress dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang?
3. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, stress dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja, stress, kompensasi dan kepuasan karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja, stress dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan, lingkungan kerja, stress dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Dealer Dinamika Dinamika Motor Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada karyawan PT. Dealer Dinamika Motor Kupang

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, referensi, dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan karyawan.