

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam kehidupan masyarakat yang selalu berkembang terdapat bermacam-macam organisasi dengan tujuan yang berbeda. Sekelompok orang membentuk suatu organisasi tertentu karena memiliki tujuan-tujuan dan motif yang tertentu pula. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan ataupun dalam aktivitas yang lain mempunyai peranan yang sangat penting karena praktek manajemen dan fungsi-fungsinya baik langsung maupun tidak langsung tidak lepas dari manusia. Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Artinya manusia sebagai suatu faktor tenaga kerja diberi perhatian yang baik, maka dapat berkembang dengan baik semangat dalam melakukan aktivitasnya, sehingga prestasi kerja akan terwujud dengan sendirinya yang pada akhirnya akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Peningkatan kepuasan tergantung pada sikap pimpinan dalam memberikan motivasi pada karyawannya yang antara lain dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerjaannya. Pada umumnya, perusahaan menyadari tentang arti pentingnya tiga unsur pokok yang

harus diperhatikan yaitu kepemimpinan yang efektif, pemberian kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang kondusif. Akan tetapi implementasinya banyak ditemui perusahaan yang masih setengah-tengah dalam merealisasikannya. Hal ini dapat kita jumpai pada PG. Kebon Agung Malang, dimana pimpinannya masih terkesan kurang demokratis dalam pengambilan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, termasuk di dalamnya berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan yang tidak menerapkan prinsip adil dan layak ini terbukti ada beberapa karyawan yang mendapat fasilitas perumahan dan ada pula yang tidak padahal jika dilihat dari golongannya relatif sama, disamping itu adanya lingkungan kerja yang kurang terurus yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun.

. Dari beberapa masalah tersebut di atas jika dibiarkan terus menerus tanpa adanya pengelolaan yang efektif maka cepat atau lambat operasional perusahaan akan terhambat yang ujung-ujungnya prestasi kerja karyawan akan menurun drastis, hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang terabaikan sehingga mempengaruhi semangat dan gairah kerja dimana indikator utamanya adalah kualitas dan kuantitas produk yang tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen yang

baik dalam melaksanakannya dan apabila hal ini tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh dalam pengelolaannya, maka kepuasan kerja karyawan sulit tercipta yang pada akhirnya akan berimbas pada terhambatnya tujuan perusahaan itu sendiri. Bertolak dari itulah maka sudah sewajarnya apabila manajemen perusahaan mempertimbangkan sebaik-baiknya.

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan atas dasar inilah penulis melakukan penelitian Skripsi dengan judul : **"Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada PG. Kebon Agung Malang"**.

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam rangka usaha pencapaian tujuan tidak terlepas dari permasalahan yang dapat menghambat dan terganggunya tujuan yang telah ditetapkan. Agar semua permasalahan dapat teratasi dengan optimal, tentunya dibutuhkan solusi yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang diteliti pada PG. Kebon Agung Malang, maka peneliti dapat merumuskannya sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja tersebut, manakah yang berpengaruh dominan terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan bagi penulis dalam membahas dan mengevaluasi persoalan yang muncul di dalam objek penelitian. Dengan demikian, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel (kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pabrikasi pada PG. Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pabrikasi pada PG. Kebon Agung Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pabrikasi pada PG. Kebon Agung Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat pada saat perkuliahan dengan aktivitas perusahaan yang sebenarnya serta menambah wawasan tentang dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan, khususnya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan karyawan bagian pabrikasi dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Untuk memberikan tambahan informasi ilmiah khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan dan dapat pula digunakan sebagai referensi penelitian bagi peneliti yang mengkaji permasalahan yang sama.