

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Kenyataan tersebut juga berlaku bagi semua jenis usaha, seperti dalam Koperasi Karyawan(KopKar) Sampoerna.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting untuk mengatur sumber daya manusia nya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berfungsi untuk menangani berbagai permasalahan pada lingkup tenaga kerja dan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan.

Hingga sampai saat ini belum ada perusahaan atau usaha lain yang melakukan aktivitas perusahaan tanpa melibatkan sumber daya manusia, meskipun kini telah ada mesin-mesin yang serba otomatis dan canggih untuk senantiasa membantu manusia dalam menjalankan berbagai aktivitasnya. Karena manusia inilah yang

dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam mengatur dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam lingkup tenaga kerja, perusahaan berharap agar dengan adanya tenaga kerja yang teratur akan mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan usaha yang sedang dijalankan dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dan melakukan pendekatan kepada karyawan. Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008) yakni kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya yang dimaksud antara lain menyatukan cara pandang berpikir karyawan dan pimpinan perusahaan, selain itu juga menyelaraskan visi, misi, dan nilai dasar perusahaan untuk bersama-sama ikut serta mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya keselarasan tersebut, akan sulit bagi perusahaan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawannya sehingga akan menghambat jobdesk pekerjaan yang diemban dan adanya kendala dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan melakukan komunikasi yang baik sesering mungkin dengan para karyawan, banyak memberikan perhatian semaksimal mungkin yang memiliki hubungan langsung pekerjaannya ataupun yang dapat mengurangi rasa

semangatnya dalam bekerja, memberikan motivasi, bimbingan, arahan yang baik untuk karyawannya serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika hal tersebut dijalankan dengan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dan karyawan pun akan merasakan kepuasan bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyono, 1992:15). Karyawan yang merasakan kepuasan pada suatu pekerjaannya akan menunjukkan sikap loyalitas dan ingin mengembangkan dirinya dalam pekerjaan tersebut. Hal itu akan memberikan keuntungan kerja yang lebih pada pekerjaannya, sehingga dapat mendatangkan keberhasilan pada perusahaan.

Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna atau yang biasa disingkat dengan KopKar Sampoerna. KopKar Sampoerna adalah pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu Badan Usaha yang berbentuk koperasi yang melayani penjualan bahan-bahan pokok kepada karyawan Sampoerna. Sama halnya dengan badan usaha lain, kepuasan kerja juga menjadi permasalahan yang terjadi di Koperasi Karyawan Sampoerna. Dalam survey dan wawancara pendahuluan yang dilakukan, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ini dapat dilihat dari naik dan turunnya rekapitulasi absensi karyawan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Tahun 2018-2020

	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	IJIN	SAKIT	ALPA	PROSENTASE
KARYAWAN PUSAT	2018	23	29	83	0	1.56%
	2019	26	19	67	0	1.06%
	2020	31	3	94	0	1.11%
KARYAWAN CABANG	2018	16	15	91	0	1.82%
	2019	25	28	193	0	2.47%
	2020	19	7	105	0	1.77%

Sumber: HRD KopKar Sampoerna

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:202) yaitu kepuasan kerja dapat diukur melalui absensi ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Ketidakhadiran ini merupakan tolak ukur untuk menentukan apakah karyawan tersebut puas atau tidak dalam pekerjaannya. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna pusat maupun cabang jika dilihat dari prosentase mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2020. Hal ini, mengindikasikan tingkat absensi mengalami kenaikan dan penurunan yang begitu signifikan dari tahun ke tahun. Adanya masalah yang terjadi seputar kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Sampoerna yaitu tidak adanya kesempatan program untuk promosi jabatan atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan (kesempatan untuk maju) dalam mengembangkan kemampuan atau meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Adanya permasalahan yang terkait kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari rekapitulasi tingkat *turnover* karyawan Koperasi Karyawan(KopKar) Sampoerna yang mengalami kenaikan signifikan dari tahun 2018-2020 Koperasi

Karyawan Sampoerna Pusat maupun cabang. Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat *turnover* karyawan.

Tabel 1.2. Rekapitulasi *Turnover* Karyawan Tahun 2018-2020

UNIT PELAYANAN	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN				TURN OVER
		AWAL TAHUN	MASUK	KELUAR	AKHIR TAHUN	
PUSAT	2018	23	5	2	26	8,1%
	2019	26	6	4	28	14,8%
	2020	28	8	5	31	16,9%
CABANG	2018	16	10	1	25	4,8%
	2019	25	0	6	19	27,2%
	2020	19	2	2	19	10,5%

Sumber: HRD KopKar Sampoerna

Tidak dapat dipungkiri, bahwa menciptakan atau mempertahankan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Hal itu karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu contoh dari beberapa faktor yang mempengaruhi rendah dan tingginya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang berhasil yaitu pemimpin yang berhasil dalam mengelola organisasi maupun Sumber Daya Manusia nya menjadi lebih efektif dan berjalan sesuai yang diharapkan. Dalam manajemen, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar mau menjalankan tugas yang sudah diberikan dengan baik demi tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai. Menurut Robbins dan Judge

(2015:410) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan sendiri menurut Busro (2018:226) yaitu suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan pada Koperasi Karyawan Sampoerna yaitu jarang komunikasi antara atasan dengan para karyawannya. Hal ini mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, karyawan juga mungkin akan merasa kurang diperhatikan oleh atasan karena menganggap bahwa tidak ada timbal balik dari atasan terhadap hasil kerja karyawannya. Padahal komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan merupakan salah satu faktor pendorong terjalannya kedekatan emosional yang bisa membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai. Dengan kedekatan yang terjalin melalui seringnya komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan inilah, secara tidak langsung perusahaan sudah berupaya untuk menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indraswari dan Djastuti(2011:21) mengemukakan bahwa ada hubungan positif

antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Menurut Samsudin (2006:281), motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang sudah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasakan terdorong untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan menumbuhkan keinginan yang belum terpenuhi dan ingin mewujudkannya agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai sehingga dapat memuaskan keinginan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) yakni perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya puas dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagian dari tanggungjawabnya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja itu, karyawan harus dirawat dengan baik agar mereka tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi yang diberikan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Begitu sebaliknya, jika karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya, maka tujuan daripada perusahaan tersebut lambat laun akan tercapai, karena adanya dorongan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna ini juga berkaitan dengan motivasi kerja. Dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2, bahwa rekapan tingkat absensi pada karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna di tahun 2018-2020 mengalami kenaikan dan penurunan, tingkat *turnover* karyawannya pun mengalami kenaikan yang signifikan, tidak hanya di KopKar Sampoerna pusat tetapi juga KopKar Sampoerna cabang. Dengan kenaikan dan

penurunan tingkat absensi karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna yang tidak menentu ini dapat digambarkan bahwa motivasi yang terjadi dalam Koperasi Karyawan Sampoerna ini sangat rendah. Selain itu, menurut HRD Koperasi Karyawan Sampoerna motivasi dilakukan jika para karyawannya telah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Padahal motivasi dari manajemen perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawannya di setiap waktu agar karyawan merasa termotivasi terus menerus untuk memenuhi tanggungjawab jobsdesk yang diembannya.

Menurut Rivai (2004:309) kepuasan kerja yang menurun akan berdampak pada kinerja karyawan, karyawan akan memperlihatkan perilakunya saat bekerja sebagai hasil dari prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan pekerjaannya di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan selalu mengharapkan bahwa setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitasnya. Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena jika kepuasan kerja tidak terpenuhi akan berdampak pada kurangnya hasil kerja yang maksimal, kualitas yang dihasilkan rendah, target yang sudah direncanakan tidak terpenuhi, dan akhirnya kepuasan konsumen lah yang menjadi imbas dari adanya kurangnya kepuasan karyawan ini. Tetapi jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian yang sudah dipaparkan diatas bahwa perilaku pemimpin dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Hal ini mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KopKar Sampoerna Surabaya”

1.1.Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang sudah dipaparkan di latar belakang terkait kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KopKar Sampoerna. Maka dari itu, penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KopKar Sampoerna Surabaya”

1.2.Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas atas permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penulisan skripsi ini, sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau ilmu pengetahuan bagi mahasiswa untuk memahami dan mempelajari tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna dan juga menjadi titik tolak untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan nilai positif bagi penulis dan juga membantu penulis untuk lebih memahami dan mengerti tentang kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

3. Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi pada Koperasi Karyawan Sampoerna.