

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset perusahaan yang sangat berharga dan menjadi perhatian utama adalah karyawan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan sebagai pelaku aktif serta perencana dari setiap aktivitas perusahaan. Salah satu hal yang menjadi poin utama adalah kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas atas pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengukur kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi seperti hasil kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, gaji atau upah dan motivasi karyawan. Faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja yang optimal.

CV. MDP Hj. Diya Food merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan petis ikan tuna. Industri pengolahan petis ikan tuna ini

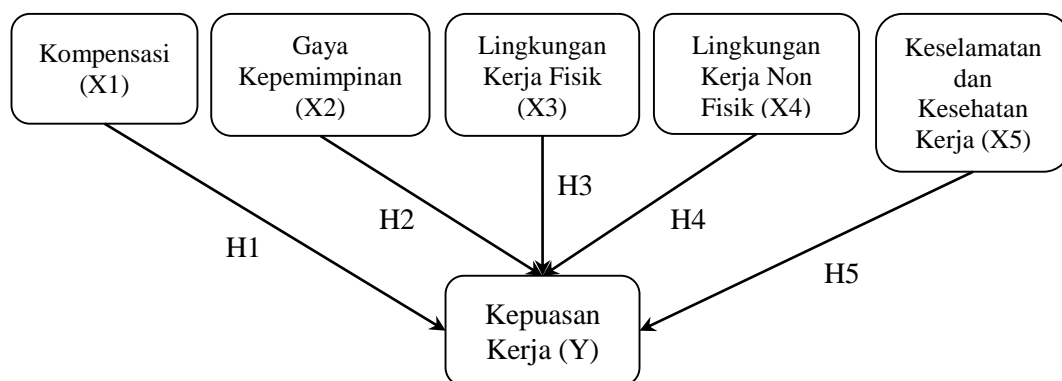
berlokasi di Jl. Mutiara No. 104-105, Kabupaten Sampang. Ciri khas dari petis ikan tuna CV. MDP Hj. Diya Food yaitu memiliki bermacam tipe petis sesuai dengan varian rasa seperti pedas, manis dan asin serta warna, aroma, tekstur, kemasan dan harga. Perusahaan ini memproduksi petis ikan tuna dengan kapasitas produksi setiap harinya sebanyak 3 kwintal. Perusahaan ini memiliki tenaga kerja bagian produksi sebanyak 55 orang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, ternyata masih ditemukan permasalahan yang ada di CV. MDP Hj. Diya Food yakni pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang belum maksimal terkait kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan masih merasa mengeluh karena kurang tepatnya waktu saat penerimaan gaji. Lalu karyawan merasa kurang diberikan motivasi oleh pimpinannya dan kurangnya pengawasan yang diberikan. Karyawan pun merasakan adanya kompetisi yang kurang sehat terhadap rekan kerjanya serta karyawan merasa kurang nyaman karena kurangnya kebersihan dan penerangan di tempat kerja. Dilihat dari permasalahan tersebut, maka tingkat kepuasan kerja karyawan dipastikan akan menurun dan hal ini merupakan sebuah wujud nyata dari berkurangnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Suwandana (2018) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Tirta Investama Mambal di Kabupaten Badung, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berdampak

pada kepuasan kerja. Dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 63,60% sedangkan sisanya sebesar 36,40% dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Ardana dkk. (2013:22) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan menurut Syaharuddin Y (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang ada di lapangan dan studi literatur yang telah dilakukan sebelumnya maka penulis mengusulkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Penulis, 2021

Dari permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya bagian produksi dan seberapa besar tingkat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan ke semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi serta ukuran sampel tidak harus besar.

Alat ukur yang digunakan adalah *Smart PLS*. Dengan metode PLS diharapkan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta mengetahui sejauh mana kepuasan kerja yang dialami karyawan sehingga perusahaan dapat menjaga kualitas kepuasan kerja guna memajukan perusahaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food?
5. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food?
6. Bagaimana model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
2. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
3. Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
5. Mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
6. Mengetahui model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

1.4 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.

3. Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
4. Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.
5. Diduga keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi CV. MDP Hj Diya Food.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di CV. MDP Hj. Diya Food.
2. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik serta keselamatan dan kesehatan kerja.

1.6 Asumsi-Asumsi

Asumsi-asumsi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pada saat pengisian kuisisioner, responden tidak dipengaruhi oleh pihak lain.
2. Responden dapat memahami pertanyaan yang diberikan dan bersikap jujur saat menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner.
3. Sampel yang digunakan dapat mewakili populasi pengguna.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan mengembangkan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan untuk menambah pengetahuan tentang metode *Partial Least Square*.

2. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan dan pertimbangan sebagai solusi perbaikan serta membantu manajemen di CV. MDP Hj. Diya Food agar kepuasan kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

1.8 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan berisikan mengenai uraian yang akan dibahas pada masing-masing bab, sehingga dalam setiap bab akan mempunyai pembahasan topik tersendiri. Adapun sistematika penulisan dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah yang diteliti, tujuan dan manfaat penelitian, batasan dan asumsi yang digunakan dalam penelitian serta sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian serta teori lain yang dapat menunjang pelaksanaan penelitian. Teori tersebut akan menjelaskan konsep pemikiran yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai objek penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data serta langkah-langkah pemecahan masalah (*flowchart* penelitian).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan mengenai uraian tentang pengumpulan dan pengolahan data yang diperlukan. Hasil kuesioner diolah dengan menggunakan metode *Partial Least Square*. Dari pengolahan yang dilakukan maka dapat diketahui hubungan antar variabel yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan berdasarkan analisis terhadap hasil pengolahan data. Kesimpulan tersebut harus dapat menjawab tujuan dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu juga berisi tentang anjuran mengenai penelitian yang dilakukan. Penelitian yang masih belum sempurna atau diperlukan penelitian lebih lanjut adalah beberapa anjuran atau saran yang mungkin diberikan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**