

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan yang ketat menjadi tantangan tersendiri dalam menghadapi arus globalisasi. Era globalisasi mengharuskan setiap sektor usaha mempersiapkan strategi dalam menghadapi pasar bebas. Persaingan yang ketat mengharuskan para pelaku usaha mempersiapkan strategi yang baik dalam menghadapi kompetitornya terlebih untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya.¹ Keunggulan kompetitif akan dapat diperoleh apabila perusahaan memiliki karyawan yang inovatif, kreatif, memiliki semangat kerja tinggi, serta bersikap loyal kepada perusahaan.

Manajemen organisasi yang baik dan tepat sangat diperlukan untuk menghasilkan karyawan yang loyal, memiliki semangat kerja tinggi, dan kinerja yang baik. Peningkatan kepuasan karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Sehingga untuk mencapai kepuasan kinerja karyawan diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari sisi internal maupun eksternal. Kepuasan karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki komitmen dan loyalitas lebih tinggi kepada perusahaan dan sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan kerja kecil memiliki kemungkinan besar akan memilih *turnover*.²

Perusahaan yang memiliki konsep dan manajemen yang baik khususnya dalam mengelola sumber daya manusianya akan memiliki keunggulan dalam persaingan mengingat

¹ L Sari and S Wahyono, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Yogyakarta," *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi* 4, no. 1 (2017): 33–38.

² Robbins S, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Dan Aplikasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2012).

bahwa manusia adalah pelaku utama yang menentukan berjalan tidaknya suatu perusahaan dan organisasi. Kepuasan karyawan yang tinggi akan memberikan efek positif bagi perusahaan yang bersangkutan yakni dihasilkannya *output* dengan kualitas yang baik. Terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan karyawan akan berdampak pada kepuasan karyawan. Oleh karenanya perusahaan dituntut mampu memahami dan memenuhi kebutuhan karyawannya.³

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah:105).⁴

Allah SWT menjelaskan bahwasannya setiap apa yang dilakukan manusia akan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang dikerjakan. Begitu juga dalam pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik akan memperoleh imbalan atas apa yang dilakukan. Karyawan yang mampu memberikan kinerja dengan baik akan dihargai oleh atasannya sehingga hasil tersebut akan membuatnya merasakan kepuasan atas apa yang dikerjakan.

Herison⁵ dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan untuk memberikan rasa kenyamanan, ketenangan, serta keamanan bagi orang-orang

³ Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 69–88.

⁴ Surat At-Taubah ayat 105, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Syamiil Quran, 2007).

⁵ Herison and Nindi Safitri Firdaus, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar,” *Jurnal Eko Dan Bisnis* 13, no. 1 (2022): 32–40.

yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sehingga, kepuasan karyawan menjadi hal yang krusial bagi setiap perusahaan mengingat kepuasan karyawan terhubung langsung dengan kualitas kinerja karyawan dan *output* perusahaan.

UD Bawang Putih merupakan sebuah usaha yang bergerak pada bidang produksi makanan ringan yang perusahaannya berada di RT 7 RW 7 Desa Trangkil Kecamatan Trangkil Kabupaten Pati. UD Bawang Putih telah memproduksi hingga lebih dari 45 jenis makanan ringan seperti kerupuk bawang dan kue semprong yang dibantu dengan puluhan karyawannya. Pemenuhan akan kebutuhan karyawan sangat diperhatikan pada UD Bawang Putih mengingat karyawan menjadi faktor yang penting dalam membantu perkembangan usahanya. Namun, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa UD Bawang Putih mengalami kendala dengan jumlah karyawannya. Hal itu terlihat dari jumlah karyawan yang tidak konsisten. Bahkan pada tahun 2022 UD Bawang Putih mengalami kekurangan jumlah karyawan akibat banyaknya karyawan yang memilih keluar sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar pada UD. Bawang Putih dari tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
1	2019	60	6	2	64
2	2020	64	0	9	55
3	2021	55	12	4	63
4	2022	63	7	6	61

Sumber: Data Primer UD. Bawang Putih, diolah 2023.

Melalui tabel yang tersaji diatas, maka dapat diketahui bahwasannya UD Bawang Putih memiliki jumlah karyawan yang tidak konsisten setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang fluktuatif tersebut diduga berkaitan erat dengan rasa tidak puas yang dirasakan oleh karyawan akibat dari adanya beban kerja yang tidak konsisten terlebih ketika melonjaknya permintaan produk dari UD Bawang Putih yang seringkali memaksa

karyawan agar bekerja lebih keras untuk memenuhi permintaan pasar.

Herzberg mengemukakan bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang ada ditempat kerja, sedangkan beberapa faktor lainnya menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Apabila manajemen ingin untuk meningkatkan kepuasan kerja maka manajemen harus peduli pada sifat pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor *hygiene* atau faktor lingkungan seperti kompensasi, keamanan, kondisi ruang kerja yang bersih, rekan kerja, serta pimpinan. Selain faktor *hygiene*, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor *motivation* atau faktor motivasi seperti pengakuan kerja, potensi untuk promosi, dan pekerjaan itu sendiri.⁶

Pemimpin menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena pemimpin yang berperan dalam mengatur karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas mereka. Alfaris dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasannya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena pemimpin memiliki andil yang besar dalam mengatur perusahaan yang bersangkutan. pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan akan membantu menumbuhkan rasa kepuasan bagi karyawan.⁷ Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Suprpta, *et al.*, dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan sehingga semakin baik seorang pemimpin dalam memimpin maka kepuasan karyawan akan semakin

⁶ Imam Ghazali, *25 Grand Theory, 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* (SEMARANG: YOGA PRATAMA, 2020), 8-10.

⁷ Dian Alfaris R, Sumardi HR, and Suranta, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Indramayu," *Jurnal Investasi* 5, no. 2 (2019): 62–71.

meningkat.⁸ Akan tetapi, hal berbeda diungkapkan oleh Dewi yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁹

Prestasi adalah hasil kerja yang dicapai setiap orang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya berdasar pada kecakapan dan waktu. Setiap orang yang beresja tentunya mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan membantu meningkatkan rasa semangat dalam melakukan pekerjaan. Setiap orang akan semangat dalam melakukan pekerjaannya apabila dia mampu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu dan memperoleh hasil yang sesuai pada harapannya. Kepuasan kerja akan didapatkan seorang karyawan apabila dia mendapat prestasi. Alfauzi dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa prestasi yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena prestasi adalah hal yang diharapkan oleh setiap karyawan.¹⁰ Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Puspasari dalam penelitiannya yang menyatakan bahwasannya prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan karena prestasi adalah bentuk interpretasi dari kepuasan karyawan, sehingga semakin tinggi prestasi yang dicapai seorang karyawan maka kepuasan yang dirasakan semakin meningkat.¹¹

Kondisi kerja merupakan segala hal yang ada disekitar karyawan yang akan mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan

⁸ Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, and I Gede Riana, "KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 4 (2015): 430-42.

⁹ Putu Indah Afsari Dewi, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung," *JAGADHITA* 4, no. 1 (2017): 1-10.

¹⁰ Lutfi Alfauzi, Fitria Damayanti, and Meddy Nurpratama, "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Indramayu," *Jurnal INVESTASI* 7, no. 3 (2021): 1-10.

¹¹ Mardiana Puspasari, "Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang," *Jurnal Adminika* 5, no. 2 (2019): 1-15.

pekerjaan seorang karyawan seperti tempat kerja yang bersih, parkir yang luas, kantin yang memadai, hingga penyinaran yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena kondisi lingkungan pekerjaan sangat berperan untuk meningkatkan kepuasan pekerjaan karena situasi yang baik dan nyaman akan menyebabkan munculnya rasa puas bagi para pekerja sebagaimana yang diungkapkan oleh Irma dalam penelitiannya.¹² Rinda *et al.*, dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasanya kondisi lingkungan kerja seperti ketersediaan fasilitas, tunjangan yang memadai, serta keamanan yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan karyawan akan meningkat bergantung terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan.¹³ Akan tetapi, Wongkar *et al.*, menyatakan hasil berbeda dimana kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.¹⁴

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai apa yang dikerjakan. Kepuasan kerja berkaitan dengan rasa puas dan tidak puas, senang dan tidak senang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaannya.¹⁵ Setiap perusahaan tentunya menginginkan kepuasan kerja dari setiap karyawannya karena meningkatnya kepuasan karyawan akan memberikan imbal balik yang positif bagi perusahaan berupa hasil *output* yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu sangat penting untuk dilakukan penelitian mengenai kepuasan karyawan dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut pada UD Bawang

¹² Ade Irma and Muhammad Yusuf, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Jurnal Manajemen* 12, no. 2 (2020): 253–58.

¹³ Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, and Tia Fitriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *INOVATOR: Jurnal Manajemen* 11, no. 1 (2022): 145–53.

¹⁴ Octa Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang, and Sjendry S.R. Loindong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo," *Jurnal EMBA* 6, no. 4 (2018): 3336–47.

¹⁵ Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013).

Putih karena terpenuhinya kepuasan karyawan akan memberikan imbal balik yang positif bagi UD Bawang Putih.

Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor *hygiene* dan *motivation*. Akan tetapi, pada penelitian sebelumnya hanya berfokus pada faktor *hygiene*. Guna melengkapi kekurangan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian kembali terhadap kepuasan karyawan dengan melihat dari faktor *hygiene* berupa kepemimpinan dan kondisi pekerjaan serta faktor *motivation* berupa prestasi dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Prestasi, dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UD Bawang Putih Kec. Trangkil Kab. Pati)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Bawang Putih?
2. Apakah prestasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Bawang Putih?
3. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan UD Bawang Putih?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan UD Bawang Putih.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap kepuasan karyawan UD Bawang Putih.
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan UD Bawang Putih.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang bermanfaat merupakan penelitian yang memiliki manfaat bagi seluruh pihak. Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang ekonomi syariah

khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada UD Bawang Putih.

2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan kepada penulis akan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.
 - b. Bagi UD Bawang Putih, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga kedepannya perusahaan terkait dapat meningkatkan kepuasan karyawannya.
 - c. Bagi masyarakat dan karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan dalam memahami sebuah penelitian. Berikut ini merupakan sistematika penulisan yang henak peneliti buat :

1. Bagian Awal

Bagian awal memuat halaman, judul, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar/grafik.

2. Bagian Isi

Meliputi 5 Bab yaitu :

BAB I Pendahuluan

Berisikan latar belakang penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Pustaka

Membahas tentang kajian teori terkait judul, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan juga pertanyaan penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Mengkaji tentang jenis dan penelekatan yang digunakan saat penelitian, *setting* penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang gambaran objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan analisis data penelitian.

BAB V Penutup

Memuat simpulan dan penutup

3. Bagian Akhir

Memuat daftar pustaka yang dipakai untuk bahan rujukan pembuatan skripsi dan lampiran-lampiran pendukung isi penelitian.

