

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya karena kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menjaga keberlanjutan perusahaan karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi.

Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2012:192).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rivai (2015) antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan efektivitas kerja. Selain itu kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, tingkat pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, fasilitas penunjang pekerjaan, sikap pemimpin dalam memimpin, sifat dari pekerjaan.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya (Pratama : 2017). Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan agar karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti : mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain yang dapat merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan dapat dihindari. Salah satu masalah kepuasan kerja yang rendah terjadi pada karyawan salah satu perusahaan yaitu PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung. PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada pendistribusian sepeda motor yaitu Yamaha.

PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 44 karyawan yang terdapat disetiap bagiannya. Salah satu aspek kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja dan lambannya menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan yang masih tinggi dibandingkan kepuasan kerja di PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung Tahun 2019. Hal ini menimbulkan dampak negatif dari kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung yaitu membuat karyawan tidak puas akan kurang semangat dalam bekerja. Karena karyawan yang puas akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Salah satu indikator ketidakpuasan kerja yang terjadi pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung yaitu tingkat turnover karyawan perusahaan yang dimana pada tahun 2019 terdapat jumlah karyawan 44 orang. Tingkat turnover karyawan perusahaan dapat dilihat pada Tabel :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Turnover Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Interniaga**  
**Kota Bandar Lampung**

Bulan	Karyawan Keluar (orang)
Januari	3
Februari	1
Maret	1
April	0
Mei	4
Juni	0
Juli	0
Agustus	2
September	0
Oktober	1
November	5
Desember	2
Jumlah	19

*Sumber PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung Tahun 2019.*

Total karyawan keluar sebanyak 19 orang. Dengan adanya proses keluarnya karyawan menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung. Dampak negatif dari turnover ini adalah keluarnya biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Selain turnover, ketidakpuasan kerja juga dilihat dari tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung masih tinggi dapat dilihat pada tabel 1.2 dengan tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Tingkat absensi juga merupakan salah satu indikator dalam mengukur kepuasan kerja karyawan. Tingkat absensi karyawan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Interniaga**  
**Kota Bandar Lampung**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Kayawan Tidak Hadir</b>	
	<b>Jumlah Kayawan</b>	<b>Alfa</b>
Januari	44	4
Februari	44	4
Maret	44	2
April	44	3
Mei	44	2
Juni	44	5
Juli	44	4
Agustus	44	5
September	44	4
Oktober	44	5
November	44	3
Desember	44	3

*Sumber: PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung 2019*

Data Tabel 1.2 menunjukkan persentase absensi karyawan selama satu tahun dengan persentase absensi karyawan yang tidak hadir terendah terjadi pada bulan Maret dan Mei yaitu masing-masing 2 karyawan dan persentase absensi karyawan yang tidak hadir tertinggi terjadi pada bulan Juni dan Oktober yaitu masing-masing 5 karyawan.

Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung yaitu sebesar 2% selama 6 bulan. PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 6 hari. Hasil wawancara dari data absensi karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi kurang dari 6 hari.

Hal itu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kepuasan kerjakaryawan tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran karyawan mencerminkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap karyawan.

Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kepuasan kerja menurut Masasti dan Ismiyati (2015).

Selain itu juga usia menjadi faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah pemimpin yang kurang disukai rekan kerjanya dan menganggap atasan tidak menguntungkan, atasan lebih peduli terhadap penyelesaian tugas dari pada menghwatirkan hubungan interpersonalnya.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dimana pemimpin yang disukai rekan kerja, dianggap menguntungkan Linda Lestiana (2018).Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja serta menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan (Maisah : 2016).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan bagian marketing dan beberapa bagian administrasi dengan mengutamakan protokol kesehatan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung yang mengatakan pemimpin bersifat komunikasi berlangsung baik antara pimpinan dan bawahan, pemimpin meminta kesetiaan secara wajar kepada para karyawan, pimpinan mendorong prestasi sempurna mungkin agar para bawahan bekerja dalam batas kemampuan masing-masing.

Kepemimpinan diperlukan dalam rangka mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam rangka mencapai tujuan dan mewujudkan organisasi yang baik maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahannya.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa karyawan tersebut termasuk ciri-ciri pemimpin yang bersifat demokratis dapat disimpulkan bahwa pemimpin pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung bersifat demokratis. Gaya Kepemimpinan demokratis ialah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Selain Gaya kepemimpinan demokratis ada faktor lain juga yang mempengaruhi kepuasan kerjayaitumotivasi kerja. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Definisi motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Irham Fahmi (2015:100). Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan -perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata.

Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.



Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam - macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, nyaman dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Salah satu upaya yang dilakukan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya adalah memberikan insentif bagi karyawannya yang berprestasi. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan pemberian sistem kompensasi yang baik. Perusahaan-perusahaan meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja juga banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan. Berikut adalah pemberian kompensasi yang diterapkan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Bonus Karyawan**

No	Penjualan	Bonus
1	Penjualan 5 unit motor	Rp. 500.000
2	Penjualan 6-10 unit motor	Rp. 750.000
3	Penjualan lebih dari 10 unit motor	Rp. 1.500.000

*Sumber : PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung (2019)*

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa semakin banyak karyawan dapat menjual unit motor setiap bulannya maka semakin tinggi bonus yang akan didapatnya. Pemberian kompensasi ini menjadi penyemangat karyawan untuk mencapai target dan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tidak optimal akan dapat menimbulkan rasa ingin pergi dari tempat kerja saat ini berbeda dengan sebaliknya bila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan terus meningkatkan kinerjanya. Dampak dari adanya kepuasan kerja karyawan pada organisasi adalah dengan kemajuan-kemajuan yang terlihat pada organisasi seperti meningkatnya perusahaan, optimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan, konsekuensi karyawan terhadap perusahaan.

Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan, sehingga dilakukan karena mereka merasa senang dan tidak terbebani oleh pekerjaan. Lutfie (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Penelitian lain Puspitawati (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka peneliti mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul :**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain meliputi :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Lautan Teduh Interniaga JL. Ikan Tenggiri No. 24 Teluk Betung, Kota Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Desember 2020 sampai dengan Februari 2021.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.
2. Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

3. Mengetahui besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi kerja dan terhadap Kepuasan KerjaKaryawanPT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

#### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

#### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kepuasan kerjakaryawan.

#### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan MotivasiKerja terhadap Kepuasan kerja karyawanPT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan MotivasiKerja terhadap Kepuasan kerja karyawanPT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Kota Bandar Lampung Kota Bandar Lampung.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**