

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik (Putri, 2023). Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar terciptanya efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi (Pascalina et al., 2022). Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakalah kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi.

Kunci pokok keberhasilan kerja sama tim terletak pada harmonisasi dan kolaborasi antara individu, tim dan organisasi dalam mewujudkan tujuan dan harapan yang sama (Marsheilla Aguss et al., 2022). Semua pihak dituntut untuk menjalin hubungan yang sinergis dan mutulis. Ini semua biasa digambarkan lewat kepanjangan dari kata TEAM, yaitu Together Everyone Achieves More. Together atau bersama artinya disini kita tersusun menjadi sebuah tim/grup, jadi sebisa mungkin kita tetap bersama dalam menyelesaikan semua tugas. Everyone atau setiap orang artinya setiap orang tetap berusaha mandiri dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan (Dewantara et al., 2022). Achieves atau meraih/mendapatkan artinya kita harus meraih/mendapatkan artinya kita harus meraih segala sesuatu yang kita harapkan atau cita-citakan agar sesuai dengan

keinginan. More atau lebih artinya kita harus berusaha untuk menjadi sesuatu yang lebih dari kelompok lain.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun (Suryadi, 2021). Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Pekerja yang mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatnya kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suarnatha, 2023). Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya asing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Fenomena permasalahan tentang Kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan PT.INDAKO TRADING COY CIKAMPAK kurang tepat untuk kondisi saat ini, kurang tepat bukan berarti buruk. Berdasarkan observasi lapangan, terhadap fenomena dimana pemimpin mereka menciptakan hubungan terlalu dekat terhadap karyawannya, namun hal ini justru membuat karyawan bekerja menjadi kurang beretika dan kurang disiplin. Beberapa karyawan melakukan.

Fenomena yang dihadapi oleh PT. INDAKO TRADING COY CIKAMPAK mengenai motivasi ialah adanya penurunan produktivitas produksi pada perusahaan yang diakibatkan oleh rendahnya produktifitas kerja karyawan. Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa faktor seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja dikarenakan kurang gaji bagi karyawan. Tidak luput dari peninjauan lingkungan kerja, bahwasanya lingkungan kerja juga mesti diperhatikan. Dimulai dari sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja yang bersifat psiki-sosial; hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar sesama karyawan. Apabila lingkungan kerja diperhatikan dimulai dari hubungan antara sesama tidak harmonis, fasilitas berantakan akan membuat berpengaruhnya lemahnya motivasi dan berdampak turunya kinerja.

Dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan SDM dalam menciptakan kinerja yang baik perlu sosok seorang yang memiliki kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan bahwa seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja. Ini sesuai dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga dituntut untuk lebih adaptif terhadap lingkungan. Karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena permasalahan tentang kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan PT. INDAKO TRADING COY CIKAMPAK kurang tepat untuk kondisi saat ini, kurang tepat bukan berarti buruk. Berdasarkan observasi lapangan, terdapat fenomena dimana pemimpin mereka menciptakan hubungan terlalu dekat terhadap karyawannya,

namun hal ini justru membuat karyawan bekerja menjadi kurang beretika dan kurang disiplin. Beberapa karyawan melakukan pekerjaan hanya berdasarkan kesenangan mereka, bukan berdasarkan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, dampaknya kualitas kerja di dalam perusahaan PT INDAKO TRADING COY CIKAMPAK menjadi menurun, ini di buktikan dengan kurangnya pelayanan karyawan terhadap pelanggan (konsumen) yang datang.

Kepuasan menunjukan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan jika kepuasan kerja karyawan diperhatikan maka karyawan akan bekerja sejauh kemampuannya akan memperoleh apa yang diharapkan dalam bekerja, Apabila perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja sehingga tingkat prestasi kerja karyawan meningkat. Fenomena permasalahnya mengenai kepuasan kerja para karyawan belum mereka dapatkan sesuai dengan yaang diharapkan para karyawan tersebut. Hal ini dilihat dari tidak terpenuhinya kebutuhan para karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut, kemudian input dan outcome yang mereka peroleh tidak seimbang, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input outcome dirinya dengan perbandingan input outcome karyawan lain. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah, maka dari itu perlu dilakukan guna mendapatkan gambaran mengenai. “Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. INDAKO COY

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka, identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yang sebagai berikut:

1. PT. INDAKO TRADING COY CIKAMPAK mengenai motivasi adanya penurunn produktivitas produksi pada perusahaan yang diakibatkan oleh rendahnya produktifitas kerja karyawan
2. Lingkungan yang berantakan akan membuat berpengaruh lemahnya motivasi dan berdampak turunya kinerja
3. Pimpinan perusahaan PT. INDAKO TRADING COY CIKAMPAK kurangtepat untuk kondisi saat ini, kurang tepat bukan berarti buruk.
4. Kepuasan kerja para karyawan belum mereka dapatkan sesuai dengan yang diharapkan pada karyawan tersebut.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh motivasi, prestasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK. Penelitian ini akan menganalisis secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu motivasi (X1), prestasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4), terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji secara simultan bagaimana kombinasi dari keempat variabel independen tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkup penelitian dibatasi pada karyawan PT. INDAKO COY CIKAMPAK dengan data yang dikumpulkan melalui metode survei pada periode tertentu.CIKAMPAK.”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Secara parsial bagaimana pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Pada PT.INDKO COY CIKAMPAK ?
2. Secara parsial bagaimana pengaruh Prestasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK ?
3. Secara parsial bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK ?
4. Secara parsial bagaimana pengaruh Kepemimpinan (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK?
5. Secara simultan bagaimana pengaruh Motivasi (X1), Prestasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kepemimpinan (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial bagaimana pengaruh Prestasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial bagaimana pengaruh Kepemimpinan (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. INDAKO COY CIKAMPAK.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan bagaimanapengaruh kualitas Pengaruh motivasi (X1), Prestasi Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Kepemimpinan (X4) terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT.INDAKO CIKAMPAK

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dengan menerapkan ilmu ilmu manajemen lainnya agar dapat digunakan sebagai wawasan tambahan tentang ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Fakultas ekonomi dan Bisnis Labuhanbatu

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi memberikan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian khususnya manajemen pemasaran.

3. Bagi Instansi

Sebagai informasi kepada pihak PT.INDAKO TRADING COY CIKAMPAK dalam menerapkan metode Motivasi,Prestasi Kerja,Lingkungan kerja dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. INDAKO TRADING COY CIKAMPAK

4. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan acuan didalam melakukan penelitian selanjutnya, baik dari segi penulisan maupun isi penelitian guna meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang.