

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin mendorong upaya-upaya pembaharuan dalam pemanfaatan hasil-hasil teknologi. Teknologi mempunyai pengaruh yang besar terhadap globalisasi. Proses perkembangan globalisasi pada awalnya ditandai dengan kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi. Bidang tersebut merupakan penggerak globalisasi. Dari kemajuan bidang ini kemudian mempengaruhi sektor-sektor lain dalam kehidupan, seperti bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan lain-lain. Sumber Daya Manusia merupakan jantung kehidupan organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi, dan tujuannya. Sumber Daya Manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang

pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa.

Tamali (2019), mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Menurut Komarudin (2017), kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambata-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat di atasi. Hasibuan (2016), menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaa monoton atau tidak.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya akan berpengaruh pada strategi organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Faktor-faktor dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja antara lain adalah Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Ramadhiansyah *et al.*, (2022) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi keberlangsungan organisasi dan pemimpin memiliki pengaruh besar pada setiap karyawannya. Kepemimpinan sebagai proses dimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk percaya bahwa mereka harus bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Lomanjaya, 2019). Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Kompensasi.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik.

Kompensasi merupakan istilah yang berhubungan dengan imbalan finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi. Dengan kata lain, kompensasi adalah konsep penting dalam

manajemen sumber daya manusia dan bisnis secara umum. Ini melibatkan pengelolaan imbalan finansial dan manfaat lainnya untuk memotivasi, mempertahankan, dan memuaskan karyawan dalam konteks hubungan kerja dengan organisasi (Fitriani K, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG), terdapat fenomena dari kepuasan kerja yang dapat diukur dengan tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi kehadiran karyawan. Kedisiplinan pada karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan jumlah rata-rata ketidakhadiran tersebut membuatambatnya pencapaian target perusahaan hingga berdampak kerugian terhadap perusahaan tersebut yang mengganggu jalannya produksi dan pelayanan terhadap customer perusahaan tersebut.

Selain itu juga terdapat fenomena Kepemimpinan Transformasional, Pengaruh iklim organisasi dapat bersifat positif dan bersifat negatif, misalnya ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, stres kerja yang tinggi dikarenakan terlalu banyak jam lembur. Sebaliknya jika karyawan bekerja diruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif serta birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja yang rendah sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Sedangkan fenomena Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu Fasilitas keselamatan yang kurang memadai, menjadi keluhan yang diutarakan oleh para karyawan. Karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan perhatian yang

cukup terhadap faktor keselamatan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera bagi karyawan.

Kurangnya inisiatif dari para karyawan terhadap pekerjaan mereka juga menyebabkan rendahnya tingkat keterikatan dan kepuasan dalam pekerjaan. Para karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk memberikan usaha ekstra atau berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat mengakibatkan rutinitas yang monoton dan kurangnya rasa pencapaian pribadi. Hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini menjadi sangat penting menjadi perhatian manajemen PT. Perta Arun Gas (PAG) dalam suasana dan lingkungan kerja yang mendukung guna mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja yang kondusif selain dapat memotivasi kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan produktivitas karyawan akan maksimal. Namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan semakin menurun mengakibatkan adanya *employee Laborn Turn Over* dari tahun ke tahun.

Adapun fenomena kompensasi, terdapat beberapa keluhan utama terutama gaji karyawan. Karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan resiko kerja yang mereka hadapi. Faktor ini terutama berhubungan dengan kondisi mesin-mesin yang sudah tua dan mengalami penurunan produktivitas. Mesin-mesin yang kurang efisien dapat meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan atau masalah operasional lainnya, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan.

Secara keseluruhan, permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG) mencakup berbagai aspek, mulai dari tekanan atasan, gaji yang tidak sesuai, kondisi mesin dan keselamatan yang kurang memadai, hingga kurangnya motivasi dan reward yang memadai. Untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan solusi yang holistik dan komprehensif, termasuk perbaikan dalam manajemen, kebijakan gaji, keselamatan kerja, penghargaan, serta memberikan kesempatan pengembangan bagi karyawan (Monita, 2020). Berdasarkan Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe”**.

## **2.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas?

### **3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perta Arun Gas

### **4.1 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis.**

1. Dapat menambah wawasan yang lebih luas dan dapat mengimplementasikannya dalam bidang sumber daya manusia serta dapat mengasah ilmu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
2. Dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi yang membutuhkan. Menjadi referensi untuk rekan-rekan yang akan melakukan penelitian untuk kedepannya serta menambah wawasan bagi para pembaca.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bagi penulis untuk menambah pemahaman dan mendapatkan hasil penelitian yang baik tentang Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi karyawan dalam memahami diri sendiri dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.

3. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi organisasi terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan perbandingan maupun referensi untuk penelitian selanjutnya.