

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja. Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam pengelolaan SDM.

Upah insentif merupakan salah satu kompensasi yang bisa memotivasi kerja karyawan. Upah insentif adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan, karena upah insentif adalah upah yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Upah insentif merupakan salah satu pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja, karena upah yang tinggi akan merangsang karyawan dan juga memberikan motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Komunikasi merupakan tingkatan tempat informasi disebarluaskan di antara para karyawan. Bentuk-bentuk komunikasi dalam perusahaan bisa dikelompokkan dalam beberapa jenis, misalnya komunikasi formal dan nonformal, bisa juga komunikasi horizontal dan vertikal. Namun, untuk penelitian ini penulis membahas komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi antara atasan dan bawahan meliputi komunikasi yang berhubungan dengan tugas, prestasi bawahan, karier, daya tanggap atasan dan komunikasi pribadi. Komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Atasan selaku karyawan yang memimpin departemen memiliki tanggungjawab mengelola bawahan agar bekerja sesuai tugas. Untuk mengarahkan para bawahan bekerja efektif, pemimpin perlu menggunakan pendekatan tertentu kepada karyawan. Pendekatan ini menggambarkan gaya kepemimpinan atasan. Gaya kepemimpinan atasan yang tepat akan

memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap karyawan, yang selanjutnya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH UPAH INSENTIF, GAYA KEPEMIMPINAN ATASAN DAN KOMUNIKASI ATASAN BAWAHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. K33 DISTRIBUSI DI SUKOHARJO.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut di atas, guna membatasi masalah yang dikarenakan kompleksnya permasalahan, maka perumusan masalah yang dikaji penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara upah insentif, gaya kepemimpinan atasan dan komunikasi atasan bawahan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi di Sukoharjo ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi di Sukoharjo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa adanya pengaruh yang signifikan antara upah insentif, gaya kepemimpinan atasan dan komunikasi atasan bawahan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi di Sukoharjo.
2. Untuk mengidentifikasi variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. K33 Distribusi di Sukoharjo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan.

### **E. Sistematika Penyusunan Skripsi**

Untuk memahami lebih lanjut tentang penulisan skripsi secara garis besar maka secara singkat diuraikan sistematika penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi teori-teori yang mendukung dan melandasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini juga ditampilkan kajian penelitian terdahulu dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Mencakup tentang kerangka pemikiran, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel dan metode analisa data.

**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang gambaran umum subyek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.