

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang karyawan pasti memiliki keinginan untuk memiliki kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Keinginan tersebut merupakan hal yang penting bagi karyawan, dikarenakan karyawan bisa saja gagal meraih tujuan yang diinginkan apabila kepuasan tersebut tidak didapatkan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, yaitu kepemimpinan melayani, kecocokan organisasi, stres kerja, dan manajemen SDM strategis.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan emosi positif dan keadaan menyenangkan yang didorong oleh penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Kaur & Kang, 2021). Kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan pastinya memiliki dampak yang sangat besar bagi perusahaan ataupun organisasi. Hal tersebut dikarenakan kepuasan yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepemimpinan melayani (*Servant leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang memprioritaskan untuk melayani pengikutnya untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka (Adiguzel et al., 2020). Kepemimpinan melayani perlu diperhatikan, karena kepemimpinan yang baik (memberikan contoh maupun pendekatan yang baik)

akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Apabila pemimpin mempedulikan dan memperhatikan karyawannya, pastinya karyawan akan senang dan puas bekerja di suatu perusahaan.

Kecocokan organisasi (*Person organizational fit*) didasarkan pada anggapan bahwa individu tertarik pada orang lain yang serupa karena interaksi mereka dengan mereka memperkuat keyakinan dan pendapat mereka sendiri (Kaur & Kang, 2021). Kecocokan organisasi memerlukan interaksi antara karyawan atau anggota dengan anggota lain dari organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan atau anggota yang merasa cocok pastinya akan senang berada dalam naungan organisasi atau perusahaan tersebut. Perasaan senang tersebut pastinya berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan.

Stres kerja (*Job stress*) merupakan perasaan subjektif pribadi karyawan terhadap lingkungan. Ketika tujuan dan hasil penting tidak tercapai, karyawan mungkin merasakan stres fisik dan psikologis. Selain itu, stres kerja juga menjadi alasan utama kesehatan fisik dan mental karyawan yang buruk (Cheng & Kao, 2022). Perasaan yang dimiliki oleh setiap karyawan pastinya berbeda-beda. Faktanya banyak sekali karyawan yang memilih mencari pekerjaan lain dikarenakan tekanan yang ada dalam pekerjaan mereka sangat tinggi sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan tidak tahan dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang keluar dari perusahaan pastinya mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.

Manajemen SDM strategis (*Strategic human resources management*) berfokus pada bagaimana karyawan dapat dipengaruhi secara positif dalam hal sikap dan kinerja pekerjaan karyawan (Adiguzel et al., 2020). Apabila manajemen SDM tidak dilakukan dengan baik, karyawan pastinya akan merasa tidak nyaman dan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Maka dari itu manajemen SDM harus dilakukan dengan tepat dan strategis.

Peneliti mengamati kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan mendapatkan fenomena dimana kepemimpinan melayani, kecocokan organisasi, stres kerja dan manajemen sdm strategis berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Surabaya Barat. Menurut Ibu Mellisa selaku Karyawan Perusahaan Surabaya Barat mengatakan bahwa pada perusahaannya pemimpin karyawan masih tidak disiplin dan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam memimpin. Selain itu kecocokan organisasi pada perusahaan tersebut juga kurang. Kecocokan organisasi dapat dilihat dari kecocokan rekan kerja, gaji dan lain sebagainya. Stres kerja pada perusahaan tersebut juga sangat banyak. seperti memperkerjakan karyawan dengan jam yang berlebih tanpa adanya uang lembur, target yang berlebihan, dan lain-lain. Manajemen sdm strategis juga tidak diterapkan dengan baik. Jarang sekali ada pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Selain itu juga tidak ada penyegaran bersama. Hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa terdapat pemimpin yang tidak tegas dan tidak disiplin dalam tanggung jawab tugasnya, selain itu pimpinan masih kurang dalam menggerakkan dan menimbulkan semangat karyawan. Pengawasan yang diberikan pimpinan masih rendah dan perhatian

pimpinan juga tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini membuat rendahnya kecocokan organisasi pegawai, sehingga tidak serius dalam bekerja. Kemudian fenomena dari stres kerja menurut Ibu Mellisa terdapat pekerjaan yang diberikan secara berlebihan kepada para karyawan tanpa adanya bonus. Sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Fenomena ini sesuai dengan hasil penelitian Rifatun & Syahirul (2022) dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Setiap perusahaan memerlukan pemimpin yang tegas, disiplin dan mampu memberikan motivasi yang lebih untuk memperbaiki kinerja karyawannya. Selain itu, rasa aman dan nyaman juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada suatu perusahaan. Pemimpin yang berwibawa dan mampu memberikan contoh yang baik kepada karyawannya akan memberikan dampak tersendiri bagi karyawannya, salah satunya yaitu kepuasan kerja. Selain itu kecocokan organisasi juga membawa dampak yang sangat positif yaitu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Suatu perusahaan juga harus memperhatikan suatu beban pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya. Karena stres kerja yang tidak berlebih akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga harus mengatur Manajemen SDM Strategis demi kepuasan karyawan.

Penulis ingin membuktikan mengenai kebenaran mengenai kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan melayani, kecocokan organisasi, stres kerja, dan manajemen SDM strategis dengan pembuktian skripsi penelitian yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SERVENT LEADERSHIP, KECOCOKAN ORGANISASI, STRES KERJA DAN MANAJEMEN SDM

STRATEGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SURABAYA BARAT”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Surabaya Barat?
2. Apakah kecocokan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Surabaya Barat?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Surabaya Barat?
4. Apakah manajemen SDM strategis berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Surabaya Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Surabaya Barat.
2. Menganalisis pengaruh kecocokan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Perusahaan Surabaya Barat.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada seorang karyawan Perusahaan Surabaya Barat.

4. Pengaruh manajemen SDM strategis terhadap kepuasan kerja pada seorang karyawan Perusahaan Surabaya Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan untuk membantu menentukan bagaimana kepemimpinan melayani, kecocokan organisasi, stres kerja, dan manajemen SDM strategis dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Bagi UHW Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan semua kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia

3. Bagi Pembaca

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta kontribusi teori berupa bukti empiris mengenai kepemimpinan melayani, kecocokan organisasi, stres kerja, dan manajemen SDM strategis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan acuan terhadap penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Untuk penulis Memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan ilmu dan teori yang dipelajari selama kuliah, selain itu diharapkan dapat

menambah wawasan ilmu pengetahuan, terhadap realitas yang ada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan dari penelitian ini dibagi dalam tiga bab yaitu :

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan menjabarkan tentang hal-hal mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian dan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini akan menjabarkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV Gambaran Subjek Penelitian Dan Analisis Data

Gambaran subjek penelitian dan analisis data dalam bab ini akan dijelaskan gambaran subjek penelitian, analisis data dan pembahasan.

Bab V Penutup

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

