

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya sumber daya manusia, tujuan perusahaan mampu dicapai dengan efektif dan efisien. Untuk itu, bila perusahaan sudah memiliki SDM yang dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan maka harus dipertahankan. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tinggi-rendahnya kepuasan kerja berbeda-beda dan memberikan dampak yang tidak sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pengawasan, komunikasi, kondisi kerja, fasilitas, keamanan dan aspek sosial dalam pekerjaan. Berdasarkan pengalaman magang dan observasi peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, maka peneliti mengambil

kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. *Personality* merupakan salah satu faktor yang seringkali menyebabkan terjadinya hambatan komunikasi antara pemimpin dengan bawahan, karena tidak semua perintah itu adalah tertulis namun ada yang tidak tertulis maka cara menyampaikan ke bawahan sangat mempengaruhi kepemimpinan seseorang. Hasil penelitian Dolphina (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Astuti & Iverizkinawati (2018), Saluy & Raharjo (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari (2020) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun

tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian Basalamah & As'ad (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021), Astuti & Iverizkinawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarta (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2017) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Basalamah & As'ad (2021), Rasmi et al (2017), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Rivaldo & Ratnasari (2020), Saluy & Raharjo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Khair (2019) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu unsur penunjang urusan pemerintah yang mengatur tentang tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Kepemimpinan yang berkaitan dengan faktor personality, lingkungan kerja fisik berkaitan dengan jarak dan kurangnya fasilitas taman dan lingkungan non fisik berkaitan dengan kelayakan pegawai dalam bekerja terkait klasifikasi jabatan, dan motivasi kerja yang disebabkan karena keterbatasan jenjang karir pegawai sehingga tidak bisa struktural dan insentif yang berkaitan dengan kinerja dan penilaiannya terhadap pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas, pengalaman magang, serta *gap research* yang ada, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta?

### **C. Batasan Masalah**

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi masalah pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini ditujukan kepada seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta pada bulan April tahun 2023.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti
  - a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
  - b. Sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang Strata 1 di STIM YKPN Yogyakarta.
2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam hal pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
  - b. Terjalinnnya hubungan baik dan kerjasama yang saling menguntungkan antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dengan STIM YKPN Yogyakarta
3. Bagi STIM YKPN Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

#### 4. Bagi Pembaca/Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan, serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut, sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia