

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan umum perikanan Indonesia merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 2 Tahun 1990 yang terbit tanggal 20 Januari 1990 dengan nama perusahaan umum prasarana perikanan samudra (Perum PPS). Kemudian, diatur kembali dengan peraturan pemerintah nomor 23 tahun 2000. Tahun 2013 terbit PP Nomor 9 antara lain mencantumkan perubahan nama perusahaan, menjadi perusahaan umum perikanan Indonesia atau disingkat sebagai perum perindo.

Pelabuhan perikanan samudera cabang Belawan berada dikota Medan, Sumatera Utara. Perum Perindo memiliki tugas dan tanggung mengelola aset Negara dengan menyelenggarakan pengusahaan dan pelayanan barang jasa dan pengembangan sistem bisnis perikanan kepada pengguna jasa pelabuhan yaitu nelayan pada khususnya dan masyarakat.

Setelah 29 tahun beroperasi, perum perindo terus berkembang menjadi salah satu perusahaan perikanan termuka dengan fokus pada tiga lini usaha yaitu: (1) Jasa pelabuhan (sewa lahan dan bangunan produksi es, penjualan BBM, air bersih dan perbekalan kapal lainnya). (2) Budidaya (ikan dan udang termasuk produksi pakan ikan dan udang) (3) Perdagangan dan pengolahan ikan dan hasil laut, baik untuk konsumsi dalam negeri maupun ekspor.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pegawai, faktor pekerjaan, gaji dan keamanan kerja. Kepuasan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan maupun organisasi, salah satunya karena dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja organisasi. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang penting [1]

Kepuasan kerja karyawan di perum perikanan cabang belawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja bersifat positif dan karyawan puas terhadap pekerjaannya maka akan memberikan dampak positif juga bagi kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja bersifat negatif maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, memberikan dampak buruk bagi kinerja karyawan dimana karyawan cenderung malas dan tidak optimal. Misalnya suatu pekerjaan tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya maka akan diberikan peringatan jika tidak mematuhi peraturan yang sudah berlaku.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif [2].

Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan [3]. Sedangkan lingkungan non fisik adalah mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan [4]. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena pada perum perikanan Indonesia cabang belawan dilihat dari lingkungan fisik kantor Perum Perikanan seperti pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan sudah cukup baik dan lengkap. Namun sesama karyawan masih banyak yang tidak bisa bekerja sama, dikarenakan perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan karyawan lain. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [5]. Sedangkan penelitian lain mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [6].

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang

dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya [7]. Pemberian kompensasi diperum perikanan seperti gaji, lembur, tunjangan, tidak sama, seperti pemberian gaji sudah ditetapkan berdasarkan golongannya. Dimana kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal disebabkan masih adanya permasalahan yang menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perum perikanan Indonesia cabang belawan berupa gaji, upah, tunjangan lauk pauk dan tunjangan transportasi. Dimana pemberian gaji atas latar belakang masa kerja. Karyawan yang masa kerjanya tinggi secara otomatis akan mendapatkan gaji lebih besar dibanding karyawan yang masa kerjanya lebih rendah.

Kompensasi juga didefinisikan sebagai imbalan yang diperoleh karyawan atas balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang diberikan terbagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Sistem kompensasi secara langsung yaitu berupa gaji dan fasilitas. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [8]. Sedangkan penelitian lain mengatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [9].

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran [10]. Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan atau ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan mengatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [11]. Sedangkan penelitian lain mengatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan [12].

Pemimpin yang sekarang mulai memimpin pada bulan 10 tahun 2016 sampai saat ini. Ada beberapa perubahan program-program perusahaan berbeda yang dibuat oleh gaya kepemimpinan pada perum perikanan cabang belawan antara lain: penambahan aset bengkel kapal, kantor sudah penuh dengan CCTV dan sudah ada website tersendiri. Gaya kepemimpinan diperum perikanan seperti kemampuan

komunikasi, kemampuan memotivasi sudah cukup baik terhadap pegawai dan mampu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada pegawai dengan baik dan pemimpin mampu menerima saran dan pendapat dari bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengembangkan kembali penelitian terdahulu dengan mengambil judul “**Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan dan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan?
4. Apakah Lingkungan kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan.
3. Objek penelitian yang akan diambil adalah pada karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan.
4. Periode pengamatan dilakukan pada tahun 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan Kerja Karyawan Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk Perum Perikanan Indonesia Cabang Belawan dalam mengambil keputusan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Originalitas Penelitian

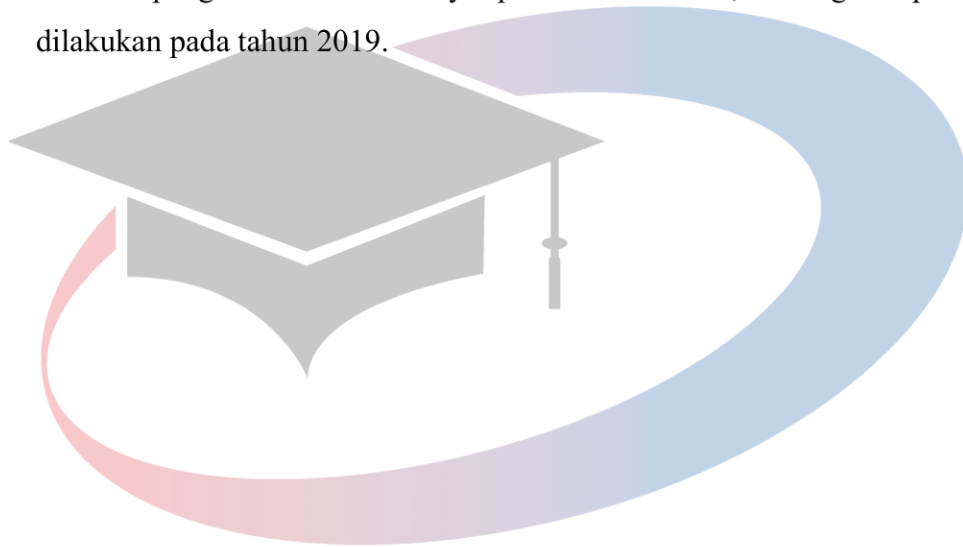
Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Mataram) [4].

adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terlebih dahulu adalah :

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi sedangkan penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan. Alasan penambahan variabel gaya kepemimpinan karena gaya pemimpin diperum Perikanan Cabang Belawan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai suatu

tim yang utuh dan pemimpin memberikan banyak tugas serta tanggungjawab para bawahan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran [10].

2. Pada penelitian penulis terdahulu, melakukan penelitian pada studi dinas pertanian, kelautan dan perikanan kota mataram sedangkan pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada perum perikanan Indonesia cabang belawan
3. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.



UNIVERSITAS MIKROSKIL