

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi tersebut menekankan bahwa yang paling utama mengelola manusia bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Handoko, 2012).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor ukuran bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya. Terdapat 3 teori kepuasan kerja menurut (Wexley dan Yukl, 1997) yaitu Kepuasan atau ketidak puasan terhadap beberapa aspek pekerjaan tergantung kepada perbedaan antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang sebenarnya merupakan teori *Descrrepancy Theory*. dalam kondisi yang bagaimana seorang karyawan akan mendapatkan keuntungan dari pekerjaannya secara layak merupakan *Equity Theory*. Sedangkan *Social Influence Theory* merupakan Seseorang akan memutuskan merasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya adalah dengan mengamati kepuasan kerja orang lain.

Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima (Robbins, 1996). Sedang Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan adalah keadaan

emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan muncul saat harapan-harapan ini tidak dipenuhi. (Hasibuan, 2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (As'ad, 2000) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti kepemimpinan yang baik dan mampu mempengaruhi bawahan akan sangat berpengaruh, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi. Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Kartono (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh guna mendorong dan menggiring orang lain (karyawan, anggota, bawahan) sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana yang diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan termasuk juga yang menjadi sasaran organisasi. Memimpin berarti menciptakan suatu budaya dan nilai bersama, menentukan arah dan langkah kemana tujuan harus berjalan, mengkomunikasikan sasaran kepada karyawan atau bawahan melalui organisasi serta memberikan inspirasi agar karyawan mau dan mampu untuk berprestasi yang sebaik-baiknya (Munawir, 2011)

Kemudian lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai secara langsung. Menurut Wursanto (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan

segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Sedangkan menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, factor lingkungan kerja merupakan salah satu factor terpenting yang harus diperhatikan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan sampai memelihara perilaku manusia disebut dengan motivasi (Handoko, 2008). Motivasi ditunjukkan dalam factor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009). Menurut (Mangkunegara, 2004) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang berarti Negara yang mengandalkan sektor pertanian baik sebagai sumber mata pencaharian maupun sebagai penopang pembangunan. Sektor pertanian meliputi subsektor tanaman bahan makanan, subsektor hortikultura, subsektor perikanan, subsektor peternakan, dan subsektor kehutanan. Pertanian merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia karena mayoritas penduduk Indonesia bekerja sebagai petani.

PT Gading Mas Indonesia Teguh sebagai salah satu perusahaan yang berperan dalam membudidayakan edamame, kacang berwarna hijau yang termasuk dalam keluarga kedelai (*Glycine max.*), dan dikonsumsi sebagai makanan ringan ataupun sayuran. PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) bekerja sama dan mendampingi para petani dalam proses penanaman dan pemanenan edamame untuk menjaga kualitas edamame yang dihasilkan. Mulai 2015, GMIT membeli edamame dari para petani binaan dan menjualnya ke pasar domestik. Untuk pembelian edamame dan pemrosesannya dilakukan di Gudang yang terletak di Kecamatan Wirolegi Kabupaten Jember.

Sementara ini untuk penjualannya masih di produksi dalam keadaan belum masak atau masih mentah. Edamame yang sudah di proses, dijual kepada produsen dan konsumen di lokal saja yaitu seperti wilayah Bali, Lombok, Surabaya, Jakarta dan lain-lain. Saat ini GMIT sedang menjajaki peluang untuk memproses edamame beku untuk kebutuhan ekspor ke pasar Jepang, Amerika dan Eropa. Sebagai sektor pertanian selalu berupaya yang terbaik dalam merekrut sumberdaya manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompeten dalam bidangnya.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak kerana setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi tolak ukur kepuasan kerja yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya turn over, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Guna membuktikan adanya korelasi antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Maka dibutuhkan adanya data yang mendukung penelitian, yang dilakukan di PT. Gading Mas Indonesian Teguh pada 5 tahun terakhir seperti pada tabel data turnover di bawah ini:

Tabel 1.1
Data turnover Karyawan tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan	Persentase(%)
2012	7	-	49	
2013	7	5	51	
2014	2	-	53	
2015	-	-	53	
2016	4	3	54	
jumlah	13	8		61.5%

Sumber : PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember

Berdasarkan tabel turnover diatas, diketahui bahwa tingkat turn over pada karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh dalam periode 5 tahun mencapai 61.5%. jumlah karyawan yg masuk yaitu sebanyak 13 dan yang keluar yaitu sebanyak 8 orang. Berdasarkan data yg diperoleh dari PT. Gading Mas Indonesia Teguh penyebab timbulnya masalah karyawan yang keluar adalah ketidak sesuaian pekerjaan. Apabila dilihat dari sisi lain. jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya akan dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Menurut Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turn over karyawan yang rendah. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas biasanya turn over lebih tinggi. Maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit

kemungkinannya terjadi. Pada tahap inilah peran kepemimpinan diperlukan. Pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik maka perlu adanya lingkungan kerja dan motivasi yang baik pula.

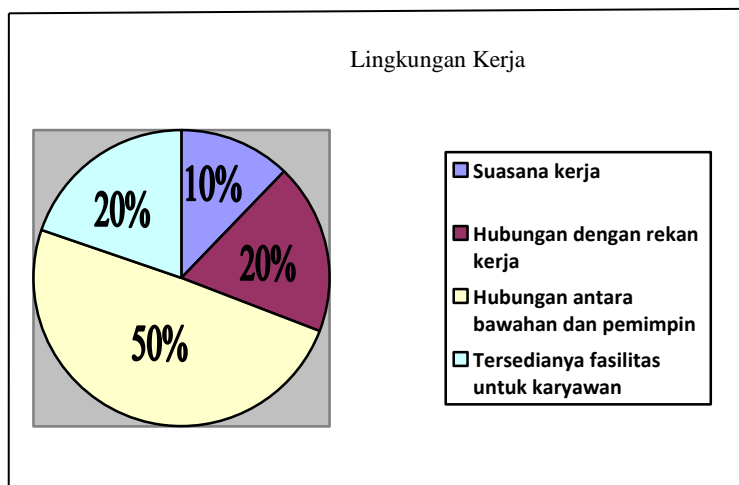
Tabel 1.2 Daftar ketidakhadiran karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh jember Bulan Januari-desember 2016

Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran karyawan	%	Keterangan	
					Naik / Turun	%
Januari	54	22	5	100	-	0.421
Februari	54	22	2	100	Turun	0.169
Maret	54	22	3	100	Naik	0.252
April	54	22	2	100	Turun	0.169
Mei	54	22	1	100	Turun	0.084
Juni	54	22	2	100	Naik	0.169
Juli	54	22	4	100	Naik	0.336
Agustus	54	22	3	100	Turun	0.252
September	54	22	4	100	Naik	0.336
Oktober	54	22	2	100	Turn	0.169
November	54	22	3	100	Naik	0.252
Desember	54	22	4	100	Naik	0.336

Sumber: PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember

Table 1.2 diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan januari-desember 2016 pada PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan, dari tabel tersebut dapat diketahui, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi ada pada bulan januari yaitu sebesar 0.421% dan tingkat ketidakhadiran karyawn terendah terdapat pada bulan mei yaitu sebesar 0.084%. hal tersebut manandakan bahwa kinerja karyawan menurun. Seharusnya pimpinan memberikan arahan dan motivasi pada karyawannya guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan, mengingat bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi karyawan dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember



Sumber: PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember

Dari gambar diatas dapat di lihat bahwa PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember memiliki tingkat lingkungan kerja yang kurang baik atau bisa di katakan terjadi penurunan lingkungan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari gejala-gejala yang timbul dalam perusahaan, seperti terlihat Suasana kerja yang prosentasenya 10 %, jadi bisa dikatakan suasana kerja yang ada di perusahaan kurang baik dan kurang efektif. Hubungan dengan rekan kerja prosentasenya 20 % bisa dikatakan hubungan antar rekan kerja kurang baik. Hubungan antar bawahan dan pemimpin 50 %, bisa dikatakan hubungan antara bawahan dan pemimpin sudah tersetruktur dengan baik. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 20%, bisa dikatakan bahwa fasilitas untuk karyawan kurang lengkap.

Menurut Ni Putu Intan Ratnasari (2013) yang berjudul pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tabanan, Hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Yusuf Hazmi Anugrah (2012) yang berjudul analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada studi kasus Tabungan bank pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang, hasilnya penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus Tabungan bank pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar kepuasan kerja karyawan bisa meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam PT. Gading Mas Indonesia Teguh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di harapkan dapat memberikan sejumlah manfaat, antara lain :

1. Manfaat akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat memberikan masukan bagi mereka yang akan meneliti hal ini lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda.

2. Manfaat praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan seluruh karyawan PT Gading Mas Indonesia Teguh tentang keefektifan lingkungan kerja dan motivasi yang dapat meningkatkan Kepuasan kerja karyawan nya.

3. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau informasi dalam penelitian yang sama dikemudian hari. Perbandingan antara teori yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada.