

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran , perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang di bawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha agar karyawan memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka, maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang di berikan, kemudian adanya rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, serta kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi tingkat stress pada karyawan dapat di kontrol dengan baik.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Hamdia, 2011). Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Veithzal dan Jauvani (2011 : 856), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu.

Sedangkan menurut Yulharsari (2012 : 3) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhirnya yaitu tujuan organisasi bersama.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja karyawan dapat tercipta jika variabel variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja yang terjadi di perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya misi organisasi yang hendak di capai sebab sukses tidaknya

pengelolaan suatu organisasi ditentukan pula sukses tidaknya kepemimpinan itu di jalankan. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya dapat di gambarkan melalui kepemimpinan. Perilaku pemimpin akan menjadi contoh bagi karyawannya. Pemimpin harus dapat menerapkan kepemimpinan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja dan tingkat stress yang di alami karyawannya.

Handoko (2012 : 294) menyatakan kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Hasibuan (2012 : 294) secara teoritis kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2010 : 79) 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 di tempat kerjanya, melakukan aktiitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. Lingkungan kerja meliputi : tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketengangan termasuk juga hubungan antara orang orang yang ada di tempat tersebut.

Stess kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Handoko (2008 : 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dampak negatif dari stress dapat menyebabkan ketidak puasan kerja, meningkatnya jumlah karyawan yang keluar dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan. Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Afrizal,dkk. (2014), Tungjungsari (2011), Potale (2015), Gyamfi (2014) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya dan kepuasan kerjanya.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan yang merupakan sebuah perusahaan yang beralamat di JL. Raya Surabaya – Malang Km 52 – 53, Kota Pasuruan. Perusahaan ini bergerak pada bidang produksi dan

pengelolaan bola sepak, voli dan bakset.

As'sad (2001) menjelaskan bahwa indikasi adanya ketidakpuasan dalam bekerja dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi, meningkatnya angka turnover karyawan , serta menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Saat ini perusahaan sedang menghadapi masalah sumber daya manusia yang dimiliki, yaitu terjadi penurunan kepuasan kerja yang terlihat dari tingkat absensi karyawan setiap tahunnya. Berdasarkan data dari pihak perusahaan PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan selama 5 tahun terakhir untuk periode tahun 2016 – 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 : Data absensi karyawan PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah	Presentase (%)
2016	326	52	75	25	152	46,62
2017	317	72	89	17	178	56,15
2018	322	61	118	27	206	63,97
2019	310	81	294	29	404	130,32
2020	299	113	55	32	200	66,88

Sumber : PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada lima tahun terakhir ini karyawan yang tidak masuk mengalami fluktuasi yaitu pada tahun 2016 absensi ketidakhadiran sebanyak 152 karyawan, jumlah absensi ketidakhadiran pada tahun 2017 sebanyak 178 karyawan, pada tahun 2018 sebanyak 206 karyawan, pada tahun 2019 sebanyak 404 karyawan dan jumlah ketidakhadiran pada tahun 2020 sebanyak 200 karyawan.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja di

perusahaan masih jauh dari harapan perusahaan, sebab masih ada beberapa karyawan yang masih melakukan ijin kerja atau alpa tanpa adanya keterangan merupakan salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan juga menyebabkan PT. Inkor Bola Pacific mengalami permasalahan lain yaitu meningkatnya jumlah turnover karyawan tiap tahunnya selama lima tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari data tabel berikut :

Tabel 1. 2 Data Turnover karyawan tahun 2016-2020 PT. Inkor Bola pacific Pasuruan

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover (%)
2016	326	6	14	318	97,54
2017	317	4	10	311	98,10
2018	322	9	17	314	97,51
2019	310	13	25	298	96,12
2020	299	15	27	287	95,98

Sumber : PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa jumlah karyawan keluar pada tahun 2016 sebanyak 14 karyawan, di tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 10 karyawan, tahun 2018 mengalami kenaikan kembali sebanyak 17 karyawan, tahun 2019 sebanyak 25 karyawan dan di tahun 2020 meningkat sebanyak 27 karyawan. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan tanpa adanya alasan yang jelas mengidentifikasi kepuasan kerja yang rendah pada PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan.

Tingginya angka ketidakhadiran dan turnover karyawan dalam 5 tahun terkahir ini menyebabkan realisasi dari target pencapaian produksi PT. Inkor Bola Pacific mengalami penurunan pada tahun 2016-2020 dan tidak mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat berimbas dan menyebabkan kerugian pada perusahaan, dapat dilihat data target dan realisasi di tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 3 : Data Target Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2016 – 2020 PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan

Tahun	Target produksi (Piece)	Realisasi (Piece)	Presentase (%)
2016	900.000	815.977	90,66
2017	900.000	817.124	90,79
2018	900.000	981.948	109,10
2019	900.000	728.564	80,95
2020	900.000	484.432	53,82

Sumber : PT. Inkor Bola Pacific Pasuruan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tahun 2016-2020 target produksi yang di tentukan oleh perusahaan setiap tahun berjumlah 900.000 piece menjadi tidak dapat terpenuhi. Pada tahun 2016 hanya mencapai 815.977 piece, di tahun 2017 mengalami sedikit kenaikan yaitu mencapai 817.124 piece, dan pada tahun 2018 dapat melampaui target produksi perusahaan mencapai 981.948 piece, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali mencapai 728.564 piece, dan di tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat drastis mencapai 484.432 piece.

Dari data diatas dapatdi simpulkan bahwa produksi karyawan mengalami

penurunan dan tidak dapat mencapai target dan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Fenomena penurunan kepuasan kerja tersebut diindikasikan bahwa kepemimpinan di PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya ketegasan dari atasan terhadap bawahan sehingga karyawan melakukan tidak hadir bekerja tanpa alasan yang jelas, peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan sering kali di langgar. Pemimpin juga tidak dapat menyesuaikan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan pada saat menentukan posisi karyawan sehingga karyawan merasa terbebani karena pekerjaan yang di lakukan tidak sesuai dengan kemampuannya, apabila terdapat perekrutan karyawan, pemimpin cenderung memasukkan karyawan pada divisi sesuai dengan asumsinya sendiri tanpa meminta saran kepada bawahan dan tanpa adanya pelatihan yang maksimal sehingga karyawan merasa kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan.

Selain faktor kepemimpinan yang terjadi di perusahaan tersebut, indikasi lain adalah lingkungan kerja yang masih jauh dari kategori baik, nyaman dan efektif. Berdasarkan survei yang peneliti lakukan, penggunaan alat-alat dan mesin tertentu untuk membantu kelancaran proses produksi memunculkan permasalahan baru seperti kebisingan, getaran mekanis, naiknya temperatur ruangan, dan pencahayaan yang kurang karena sumber cahaya yang tertutup oleh mesin produksi yang berukuran besar. Masalah ini sering di jumpai pada karyawan yang lingkungan kerjanya setiap hari bersangkutan dengan mesin produksi. Selain penggunaan mesin produksi, tumpukan barang hasil produksi juga merupakan

salah satu yang dapat menimbulkan masalah dikarenakan kurangnya koordinasi antara petugas gudang PT. Inkor Bola Pacific dengan karyawan produksi sehingga barang yang telah selesai di produksi menumpuk di depan ruangan dan tidak segera di pindahkan, hal tersebut dapat menghambat para karyawan yang hendak keluar masuk ruangan sehingga dapat mengurangi efektifitas dalam bekerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang seperti itu menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja yang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Inkor Bola Pacific adalah stress kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan stress kerja yang di alami oleh karyawan PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan diindikasikan akibat kelalaian pemimpin dalam memposisikan karyawan menyebabkan beban kerja karyawan PT. Inkor Bola Pacific yang tidak sesuai dengan kemampuannya, perkembangan jaman juga mengakibatkan banyaknya tuntutan pada tenaga kerja seperti harus meningkatkan penguasaan teknologi terbaru, adanya batasan waktu yang lebih ketat, tuntutan besar dalam hasil kerja, perubahan peraturan kerja dan lain lain dapat menyebabkan karyawan mengalami situasi yang menekan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diajukan diatas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan ?

2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan ?

3. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan.

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi serta bahan pertimbangan untuk evaluasi dalam menentukan strategi bisnis yang efektif dan efisien di masa yang akan datang bagi PT. Inkor Bola Pacific Sukorejo Pasuruan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Sebagai sambungan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi pada umumnya dan bidang manajemen pada khususnya serta diharapkan dapat menambah daftar kepustakaan dan memberikan informasi bagi pihak lain yang akan melanjutkan penelitian lebih lanjut. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis adalah dapat menerapkan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan dalam bangku perkuliahan.