

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sebuah perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat karyawan-karyawan yang memiliki satu tujuan yang sama yaitu mempunyai keinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu telah terwujud, maka hal itu dapat membuktikan kalau mereka telah mampu bekerja dengan baik dan perusahaan juga telah berhasil mendidik dan mengatur para karyawannya.

Di dalam sebuah perusahaan, bukan hanya karyawan yang dituntut untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal, perusahaan juga mempunyai andil yang cukup besar untuk membentuk karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, dan kesejahteraan karyawan ini dapat dinilai dari tingkat kepuasan mereka ketika berada di dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja seorang karyawan akan berpengaruh kepada produktivitas karyawan tersebut. Setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang

bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

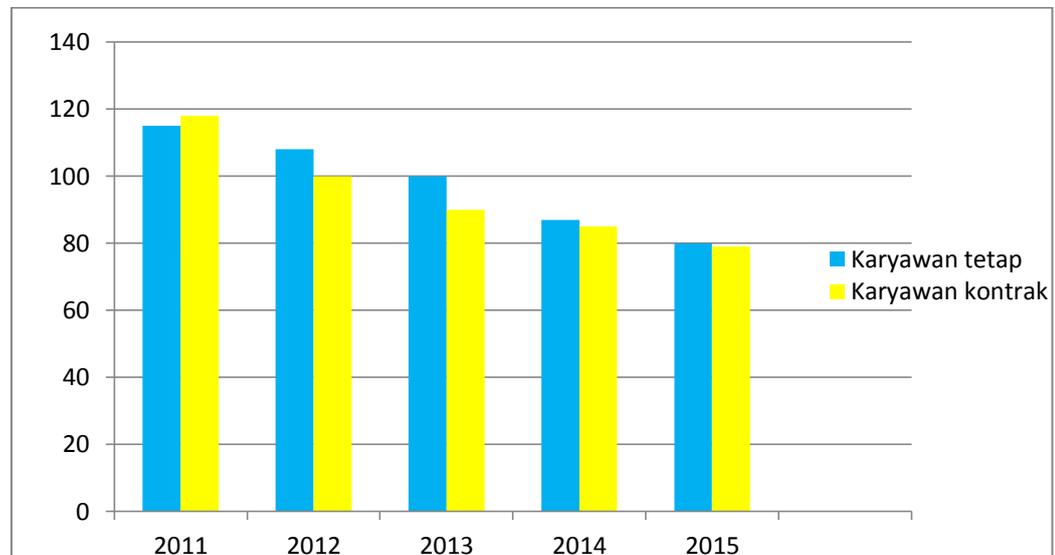
Kepuasan kerja dapat timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.¹ Kepuasan seseorang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil yang didapatkannya. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, sikap dan perasaan ini dapat mereka rasakan berdasarkan apa yang mereka dapat dan apa yang mereka terima dalam dunia pekerjaan mereka.

PT. Central Proteinaprima Tbk. adalah sebuah perusahaan besar penghasil dan pengolah udang yang terkenal di Asia Tenggara dan berdiri sejak tahun 1980. Perusahaan ini mempunyai kantor pusat yang bertempat di Wisma GKBI, Jakarta, dengan jumlah karyawan sebanyak 10.000 orang yang tersebar diseluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti, di kantor pusat PT. Central Proteinaprima Tbk. di Jakarta, ada indikasi terjadi rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Tanda-tanda awal munculnya fenomenaini adalah berdasarkan data perusahaan, yaitu rekapitulasi jumlah karyawan dari tahun 2011 sampai tahun 2015. Perusahaan tersebut mengalami penurunan jumlah karyawan

¹ Sondang Siagian, "manajemen sumber daya manusia", (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h.65

karena adanya faktor pendukung yang membuat mereka menjadi berhenti dari perusahaan ini. Berikut adalah hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti.



Gambar 1.1. Jumlah karyawan periode tahun 2011-2015 pada PT. Central Proteinaprima Tbk.

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT. Central Proteinaprima Tbk.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa PT. Central Proteinaprima Tbk.mengalami penurunan jumlah karyawan selama lima tahun. Tentunya masalah-masalah yang ada didalam perusahaan secara tidak langsung berdampak kepada para karyawannya. Dalam waktu lima tahun telah terjadi peningkatan *turnover* karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. Dengan data tersebut bisa disimpulkan bahwa adanya indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan. Sebagai data pendukung, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan dari berbagai divisi yaitu : Divisi sumber daya manusia, divisi operasional, divisi pemasaran, dan divisi keuangan, ini dilakukan untuk membuktikan fenomena apa yang menyebabkan tingginya tingkat turnover pada karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk. Berikut adalah hasil dari pra riset yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1.1**Hasil pra riset pada PT. Central Proteinaprima Tbk.**

No.	Aspek Ketidakpuasan	Jumlah karyawan (%)
1.	Gaji	13,4%
2.	Gaya kepemimpinan	26,7%
3.	Lingkungan kerja	34%
4.	Budaya organisasi	10%
5.	Keamanan kerja	10%
6.	Promosi	6,67%

Sumber: data diolah peneliti

Dari hasil data diatas, dapat dilihat ada 13,4% dari karyawan yang mengalami masalah pada faktor gaji yang diberikan perusahaan, 10% menjawab adanya masalah akan budaya yang diterapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, masalah lain terjadi pada faktor kepuasan akan kebutuhan promosi, 6,67% dari karyawan merasa tidak puas akan aspek tersebut. Dan 10% dari karyawan juga merasa tidak puas atas faktor keamanan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Namun, hasil yang cukup mengejutkan terjadi pada faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, 26,7% dari mereka tidak puas akan gaya kepemimpinan yang berlaku di perusahaan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pada pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang bisa dicapai. Gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk diterapkan biasanya adalah gaya kepemimpinan yang dapat

memaksimalkan produktivitas, mementingkan kepuasan kerja dan mudah dengan cepat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan sangat berpengaruh dalam memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memimpin bawahan ataupun anggotanya secara maksimal.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, ada pernyataan bahwa di perusahaan ini gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung otoriter, hal ini membuat para karyawan menjadi tidak mempunyai kebebasan untuk berinovasi dan kebebasan untuk bertindak dan menentukan keputusan dalam bekerja. Semua keputusan di tentukan oleh pimpinan perusahaan, padahal seharusnya setiap karyawan dituntut untuk mampu berinovasi dan mampu untuk mengambil tindakan secara cepat dan tepat.

Faktor terbesar lain yang membuat mereka tidak puas akan pekerjaan mereka adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempunyai peranan yang penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena lingkungan yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas akan tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, ruang kerja, udara, penerangan tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama rekan kerja.

Pada perusahaan ini, salah satu indikasi penyebab terjadi rendahnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan lokasi kantor yang sangat padat dan cukup sempit, lokasi perusahaan berada dalam satu gedung yang sama dengan

perusahaan lainnya. Kemungkinan penyebab lainnya yaitu adanya beberapa fasilitas kantor yang tidak cukup seperti ruangan rapat dan faktor penunjang lainnya. Hal tersebut mungkin akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan, karena dalam bekerja dibutuhkan lokasi yang nyaman, tenang, dan fasilitas yang cukup. 34% dari semua responden menyatakan tidak puas akan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. ini adalah sebuah masalah yang cukup besar untuk perusahaan. Seorang karyawan yang tidak puas selama bekerja cenderung tidak akan memperlihatkan atau menghasilkan kinerja yang maksimal, dan hal ini tentunya akan memberikan pengaruh yang buruk untuk perusahaan karena secara otomatis tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai dengan sempurna.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Central Proteinaprima Tbk.”**

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT Central Proteinaprima Tbk. adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran penerapan gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Central Proteinaprima Tbk. ?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Central Proteinaprima Tbk. ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Central Proteinaprima Tbk. ?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Central Proteinaprima Tbk. ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Central Proteinaprima Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti :

Menambah ilmu pengetahuan dan referensi mengenai pengembangan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Manfaat lain

dapat menjadi masukan untuk bahan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan akibat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.