

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin, dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Sesempurna apapun suatu perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tidak akan bisa berjalan apabila tidak ada factor sumber daya manusia sebagai penggerak. Berdasarkan alasan tersebut, manajemen dalam setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimiliki.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Secara umum, istilah kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Kepuasan kerja juga merujuk kepada keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negative dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Masalah ketidakpuasan kerja dapat terjadi di setiap perusahaan, termasuk yang terjadi pada karyawan yang bekerja di PT. So Good Food Indonesia, sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang *Consumer Food's* atau yang lebih dikenal perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan yang telah tersertifikasi ISO 22000:2005.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat kecenderungan bahwa terjadi masalah ketidakpuasan kerja di PT. So Good Food Indonesia, khususnya pada divisi PGA (*Personal & general affairs*), Divisi Distribution, Divisi FA (*Finance*) dan Divisi *Logistic*. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan pada ke empat divisi tersebut. Rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan dapat dilihat pada table 1.1.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
pada PT. Soo Good Food Indonesia.
Periode 2012

Periode	Divisi FGA	Divisi Distribution	Divisi FA	Divisi Logistic
1 Juli – 31 Juli	16%	27%	29%	17%
1 Ags – 31 Ags	9%	23%	21%	12%
1 Sept – 30 Sept	15%	22%	20%	18%
RATA-RATA	13,3%	24%	23,3%	15,7%

Sumber: Divisi SDM PT. Soo Good Food Indonesia 2012.

Berdasarkan Table 1.1, rata-rata pegawai yang ketidakhadirannya tinggi adalah pada divisi *distribution* dan *finance* yang masing-masing mencapai persentase sebesar 24% dan 23,3%. Peneliti juga melakukan penyebaran kuisioner pada saat pra riset. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa terdapat masalah ketidakpuasan kerja pada karyawan di Divisi PGA (*Personal & general affairs*), Divisi Distribution, Divisi FA (*Finance*), dan Divisi Logistic . Hasil penyebaran kuisioner pra riset dapat dilihat pada Table 1.2

Tabel 1.2
Hasil Penyebaran Kuisisioner Pra Riset

NO.	INDIKATOR KEPUASAN KERJA	STP	TP	KP	P	SP
1	Budaya Organisasi	27.78%	16.67%	22.22%	16.67%	16.67%
2	Kompensasi	5.56%	27.78%	22.22%	22.22%	22.22%
3	Stress Kerja	38.89%	22.22%	27.78%	11.11%	0.00%
4	Prestasi Kerja	22.22%	22.22%	27.78%	22.22%	5.56%
5	Gaya Kepemimpinan	22.22%	50.00%	11.11%	11.11%	5.56%
6	Lingkungan Kerja	16.67%	50.00%	16.67%	16.67%	0.00%
7	Kebijakan Perusahaan	27.78%	27.78%	22.22%	22.22%	0.00%
8	Tanggung Jawab Kerja	11.11%	16.67%	0.00%	33.33%	38.89%
9	Kebebasan memanfaatkan waktu	22.22%	22.22%	16.67%	27.78%	11.11%

Sumber: Divisi SDM PT. Soo Good Food Indonesia, diolah oleh peneliti.

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

KP = Kurang Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Berdasarkan table 1.2, faktor terbesar yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pada table 1.2 dijelaskan faktor gaya kepemimpinan sebanyak 22.22% responden menyatakan sangat tidak puas, 50.00% menyatakan tidak puas, 11.11% menyatakan kurang puas, 11,11% menyatakan puas, dan 5.56% menyatakan sangat puas.

Faktor terbesar kedua yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Pada table 1.2, sebanyak 16,67% responden menyatakan sangat tidak puas, 50.00% menyatakan tidak puas. 16.67%

menyatakan kurang puas. 16.67% menyatakan puas. Dan 0% menyatakan sangat puas.

Untuk menyakinkan hasil kuisisioner prariset tersebut, peneliti melakukan wawancara ke beberapa karyawan. Dari hasil wawancara karyawan tersebut diketahui bahwa Gaya kepemimpinan itu menunjukkan bagaimana proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Karena diketahui dalam suatu organisasi atau perusahaan factor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dan tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan faktor lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dalam sebuah perusahaan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh jajaran manajemen sebuah perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kantor, tata ruang, dan kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan bawahan. Setiap karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan dapat memberikan kepuasan psikologis.

Dalam permasalahan pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan untuk memastikan apakah gaya kepemimpinan dan

lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dialami para karyawan PT. So Good Food. Dan hasil yang didapat setelah melakukan wawancara adalah bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagian karyawan mengeluhkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaannya membuat karyawan tidak nyaman. Dikarenakan setiap tugas yang diberikan pimpinan hanya ingin tugas selesai tanpa memperdulikan kesanggupan karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja karyawan mengeluhkan fasilitas yang di dapat, seperti ruang kerja yang digabung dengan alat-alat yang dapat membuat bising serta mengganggu konsentrasi seperti alat fotokopi.

Rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan, khususnya Divisi *Personal General Affairs*, Divisi *Distribution*, Divisi *Finance*, dan Divisi *Logistic* merupakan salah satu masalah bagi perusahaan. Seorang karyawan yang tidak puas selama bekerja cenderung tidak akan dapat menampilkan kinerja yang maksimal, yang tentunya berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya target dan tujuan dari perusahaan.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat merasakan kepuasan kerja, sehingga mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2009:17), karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya saling menunjang, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food Jakarta. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. So Good Food Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan pada PT. So Good Food adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food ?
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. So Good Food ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food ?
4. Apakah Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada PT. So Good Food adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. So Good Food.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti.

Menambah pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan.

Memberikan informasi dan gambaran mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. So Good Food, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Dunia Akademis.

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.