

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti ini, persaingan dunia usaha semakin ketat. Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang sangat penting. Setiap perusahaan memerlukan pengembangan dan pengelolaan yang baik untuk dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012:3). Sukses tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Kepuasan kerja karyawan termasuk salah satu faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Saat ini kepuasan kerja karyawan menjadi sasaran penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen kuat akan dapat menjadi faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan, perusahaan akan kesulitan bersaing dari segi kualitas apabila karyawannya tidak merasa puas. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaannya meliputi penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2013:43). Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti tingkat kesalahan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan lain sebagainya. Hal ini tentunya harus dihindari karena dirasa akan dapat merugikan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepuasan terutama dalam penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik bagi karyawan (Iskandar dan Juhana, 2014:89). Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan memengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai melalui kondisi lingkungan kerja yang mendukung misalnya adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, adanya penerangan, keamanan dan sirkulasi udara yang baik. Dengan adanya kepuasan kerja karyawan terhadap

lingkungan sekitarnya diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain dari faktor lingkungan kerja, faktor lain adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya (Yani, 2012:179). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya (Mulyadi, 2015:150). Gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang besar dalam menentukan pelaksanaan kegiatan pada perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat memberikan arahan yang jelas dan mampu menjalankan organisasi atau perusahaan dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kepuasan karyawan itu sendiri akan tercipta dengan baik dari pemimpin yang baik dalam memimpin karyawannya (Riyanti, 2012). Dalam dunia kerja, seseorang akan dapat bekerja dengan baik dan mencapai kepuasan kerjanya apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari pimpinannya.

Selain faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja (Otmo, 2012:342).

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik

itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan menurut Robbins (dalam Djastuti, 2011). Teori karakteristik pekerjaan menggambarkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dan respon individu terhadap pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (dalam Fath, 2015). Teori ini menyoroti kondisi tugas pada individu untuk menentukan keberhasilan dalam pekerjaannya. Semakin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja, maka pekerjaan tersebut semakin menjemukan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat menjemukan adalah pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas yang sama, sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit atau bahkan ratusan kali setiap harinya. Hal tersebut akan dapat menyebabkan karyawan bosan dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menimbulkan permasalahan. Permasalahan pada karakteristik pekerjaan akan dapat membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa karyawan ke arah peningkatan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan *company profile* yang dapat diakses pada *website* www.temprina.com PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan percetakan dan *packaging*. Dengan begitu perusahaan ini dituntut untuk selalu berusaha memberikan layanan produk yang berkualitas, tepat waktu dan jumlah serta memberikan jaminan keamanan produk kepada pelanggan. Dituntut mampu meningkatkan komunikasi dalam menjalin sinergi dengan berbagai pihak yang berkesinambungan dan saling memberi manfaat usaha, dituntut mampu melakukan pengembangan proses dengan

mengikuti teknologi cetak terkini demi terciptanya daya saing yang tinggi serta dituntut mampu menciptakan berbagai inovasi dan terciptanya nilai tambah produk dan peluang usaha baru. Maka untuk mewujudkan diperlukan sebuah tim yang mampu memenuhi kepuasan customer yang diawali dengan kepuasan internal atau kepuasan karyawan yang terlibat dalam segala proses pekerjaannya. Menurut Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja yang lebih baik ini berimplikasi pada pengalaman jasa yang sangat baik (*excellent service experience*) bagi konsumen.

Salah satu gejala rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja, karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan lebih rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja akan cenderung malas masuk kerja atau lalai pada tugasnya. Tingkat absensi PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya dapat dilihat pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya 2020-2021

No	Bulan	Absensi (Orang)				Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Alpha	Cuti	
1	Desember	9	6	5	0	20
2	Januari	11	5	1	1	18
3	Februari	10	6	2	2	20
Jumlah		30	17	8	3	58

Sumber : PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat tingkat absensi pada bulan Desember 2020 sampai Januari-Februari 2021 jumlah

absensi tertinggi terdapat pada bulan Desember 2020 yaitu sebanyak 20 orang dan bulan Februari 2021 yaitu sebanyak 20 orang. Sedangkan pada bulan Januari mengalami penurunan yaitu jumlah absensi sebanyak 18 orang. Dengan indikasi beralasan sakit tetapi tidak disertai dengan surat keterangan dokter. Dari keterangan HRD pada tahun 2020 ini persentase absensi tingkat kehadiran lebih tinggi dari tahun sebelumnya. Jika hal ini terus menerus berlangsung maka akan dapat mengganggu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Untuk itu manajer sumber daya manusia perlu menyadari betapa pentingnya mengetahui tentang kepuasan kerja karyawannya, karena dengan adanya kepuasan tersebut diharapkan karyawan akan mau mencurahkan segala daya dan kemampuannya untuk keberhasilan perusahaan.

Berangkat dari uraian diatas maka penelitian ini ingin mengkaji lebih dalam tentang keterkaitan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu judul yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA (PACKAGING) SURABAYA**".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara

simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya dalam mengambil keputusan tentang permasalahan yang menyangkut kepuasan kerja karyawan khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan yang ada di PT. Temprina Media Grafika (*Packaging*) Surabaya.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta dapat diambil manfaatnya.