

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan perusahaan manufaktur atau perusahaan yang bergerak dibidang industri, seperti pabrik makanan ringan yang memproduksi berbagai macam *snack*, pabrik beton yang memproduksi berbagai macam hasil olahan semen dan pasir, pabrik kayu yang memproduksi berbagai macam perabot rumah tangga seperti *furniture* dan sebagainya.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu

menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung..

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan nya jika dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkannya. Apabila seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Badriah, 2013:227)

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan, dengan gaji dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang., perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno, 2012:74).

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik. Dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena

kepuasan tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, disiplin kerja serta lingkungan kerja yang berjalan dengan baik dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Pekerjaan bawahan sangat ditentukan pengaruh pimpinan artinya pekerjaan bawahan tidak akan berhasil baik tanpa adanya kepemimpinan dan partisipasi anak buah. Kepemimpinan harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Menurut Stephen Robbins yang dikutip dalam buku Sedamayanti (2012:72) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai PT. Profilia Indotech, Pemimpin dalam suatu organisasi seperti di PT. Profilia Indotech memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Untuk mengatur dan mengarahkan pegawai yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi pegawainya sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan dan kebijakan pemimpin tersebut. Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan pemimpin yang berjalan di PT. Profilia Indotech dimana kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga berdampak pada ketidakefektifan pekerjaan dan hal ini menunjukkan bahwa perhatian secara individual antara pemimpin dengan pegawai kurang. Pemimpin juga tidak cepat tanggap atas persoalan-persoalan atau masalah yang ada di perusahaan, dan juga pemimpin tidak mempunyai karismatik atau kekuatan untuk memimpin para pegawainya untuk bekerja lebih baik dan tidak bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin kerja juga sangat penting dalam perusahaan. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam peningkatan produktivitas. Menurut Hasibuan dalam Barnawi (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah karyawan mengetahui serta memahami dengan jelas peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Jika peraturan sudah ditetapkan dan diatur sedemikian rupa namun ada saja karyawan yang masih melanggar maka perlu dilakukan tindakan dalam upaya pencegahan supaya pelanggaran tersebut tidak terulang kembali. Tindakan tersebut sering disebut tindakan disipliner, yang bersifat mendidik.

PT. Profilia Indotech adalah perusahaan yang beroperasi di Sidoarjo, Jawa Timur merupakan perusahaan yang bergerak bidang manufaktur yaitu pembuatan tandon air. Hasil dari produksi di perusahaan ini dituntut agar memiliki kualitas yang bagus, serta sempurna dalam pengerjaannya. Oleh karena itu PT. Profilia Indotech harus menuntut karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan kerja para pekerja adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang dibangun dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang

nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Menurut Suyotno (2012:43) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja..dengan penjabaran di atas sudah seharusnya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan puas. Namun pada PT.Profilia Indotech ditemukan tidak adanya ruangan rapat dan suhu ruangan yang terkadang dapat menjadi sangat panas sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tersebut terbatasnya pegawai pada divisi sumber daya manusia dan cakupan kerja mereka yang menangani semua data dan keperluan karyawan, mencakup karyawan pada kantor pusat dan semua kantor cabang sehingga memiliki intensitas yang cukup tinggi. Intensitas kerja yang cukup tinggi seharusnya didukung dengan lingkungan kerja yang memadai ataupun kondusif.

Hal tersebut diatas menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan perusahaan. Lebih-lebih untuk menyongsong era liberalisasi tahun 2020, dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

PT. Profilia Indotech Sidoarjo yang merupakan perusahaan manufaktur sebagai institusi yang bergerak dalam bidang industri barang haruslah mampu memberikan

barang yang bermutu dan berkualitas. PT.Profilia Indotech Sidoarjo menuntut para karyawan bekerja dengan lebih profesional, lebih percaya dengan rekan kerja dengan saling kerja sama, lebih kritis menanggapi pendapat orang lain dan dapat memberikan saran yang membangun untuk kemajuan perusahaan. Semua hal yang dilakukan PT. Profilia Indotech Sidoarjo mulai dari perubahan hingga inovasi, akan berdampak pada kejiwaan karyawan yang selanjutnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja nya.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis memberikan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.PROFILIA INDOTECH SIDOARJO”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan dimuka, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo ?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Profilia Indotech Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan perusahaan terutama mengenai hal-hal yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan mendorong meningkatnya produktivitas kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan penambahan wawasan terhadap mahasiswa STIE Mahardhika Surabaya yang membutuhkan ide-ide untuk melakukan penelitian yang akan datang.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.