

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia harus terus dikembangkan secara berkelanjutan agar perusahaan mampu bersaing di era-globalisasi industri seperti sekarang ini. Era-globalisasi pada abad ini berkembang dengan sangat cepat, karena didukung oleh perkembangan teknologi informasi dan mobilisasi yang sangat tinggi sehingga perusahaan dapat menjual produknya ke negara lain dengan mudah. Perusahaan tidak hanya bersaing dengan perusahaan- perusahaan lokal dalam sebuah negara tetapi juga perusahaan lain yang beroperasi diseluruh dunia.

Keberhasilan aktivitas dalam suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap melainkan juga dipengaruhi kualitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, yang mana semua karyawan tersebut merupakan mitra kerja yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas organisasi tersebut. Karyawan merupakan salah satu kunci sukses sebuah perusahaan, untuk itu perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya agar bisa bertahan di era persaingan global. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah mengenai kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Plangiten (2013), Astina dan Sriathi (2016), Aruan dan Fakhri (2013), Kombong (2015), Samad (2012), Wirda (2012), Dwijayanti dan Dewi (2015), Adelia dan Mujiati (2016), Suprpta dkk (2015), Titik (2015), terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014: 132) kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan timbul dorongan dalam diri karyawan untuk berkerja dengan baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggung jawab sebuah perusahaan, untuk itu perusahaan harus terus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan-karyawannya agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menguntungkan perusahaan tersebut. Jika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi maka semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat. Semangat kerja yang tinggi akan

menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik yang merupakan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Niti Semito (1984) dalam Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja perusahaan harus selalu diperhatikan dan dijaga dengan baik, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu *factor* yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan bekerja 8 jam sampai dengan 12 jam dalam 1 hari, jika satu hari adalah 24 jam itu artinya karyawan mengorbankan setengah hari dilingkungan perusahaan. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan tidak akan merasa rugi dengan waktu yang dihabiskan di lingkungan perusahaan.

Selain dari lingkungan kerja, hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dimana seorang pemimpin harus mempunyai hubungan emosional yang baik dengan bawahan. Hubungan emosional yang baik antara pemimpin dan bawahan diperlukan agar bawahan merasa nyaman dan percaya kepada pemimpinnya. Jika bawahan percaya dengan pemimpinnya, maka bawahan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 94-95) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif, dan *laissez-faire*, yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan keunggulannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

PT. Epson Batam adalah perusahaan Manufaktur yang berlokasi di Jln. Rambutan Lot 504-508A-509-510-530 Batamindo Industrial Estate Muka-Kuning Batam. Perusahaan ini secara resmi berdiri pada tahun 1991 dengan produk pertamanya adalah Jam dan Modul Kamera. PT. Epson Batam bergerak dibidang Manufaktur Elektronik yang memproduksi barang jadi maupun setengah jadi.

Produk elektronik yang sampai sekarang masih diproduksi PT. Epson Batam yaitu, produk setengah jadi, seperti IC (*Integrated Circuit*) dan produk jadi, seperti *Scanner* dan *Ink Cartridge*. Sebagian besar konsumen PT. Epson Batam berada diluar Negeri, sehingga perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan inovatif agar produknya mampu bersaing di dunia internasional.

Bagian Logistik PT. Epson Batam berada dalam Devisi *Production Planning and Control* (PPnC) bersama dengan 2 departemen lainnya yaitu *Product Planning Control* (PPC) dan *Procurement*. Bagian Logistik adalah salah satu bagian yang sangat penting, karena bagian Logistik mempunyai tugas untuk mengatur distribusi barang baik barang masuk maupun keluar dari perusahaan.

Bagian Logistik harus selalu dapat melakukan pengiriman barang tepat waktu baik itu dari *warehouse* ke produksi perakitan atau pun dari *warehouse* ke konsumen.

Suasana di lingkungan kerja tidak berjalan dengan kondusif. Rendahnya kepedulian antar karyawan menimbulkan kerjasama yang tidak efektif. Kerja sama yang tidak efektif mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif, karyawan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini tentu saja menjadi perhatian serius dari semua pemimpin yang bertanggung jawab di bagian logistik, karena jika terus dibiarkan akan semakin buruk untuk kedepannya.

Tempat kerja yang sempit dan penataan barang yang kurang maksimal menjadi salah satu penyebab pekerjaan menjadi tidak efektif. Banyak karyawan yang merasa frustrasi dengan keadaan barang yang sangat banyak. Karyawan selalu dituntut untuk bekerja dengan rapi dan bersih, terutama dalam hal penataan barang tetapi tempat tidak didukung dengan tempat yang cukup.

Disisi lain, ruangan yang sempit dan banyaknya aktivitas yang dilakukan mengakibatkan suhu ruangan meningkat dan kondisi ini tidak didukung dengan pendingin ruangan seperti kipas angin. Ruangan yang sempit juga menyebabkan sirkulasi udara menjadi kurang. Banyak karyawan mengeluhkan tentang suhu ruangan yang tinggi sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Karyawan di bagian Logistik juga banyak yang tidak bersosialisasi antar sesama karyawan, karyawan tidak saling mempercayai satu sama lain sehingga berakibat pada rendahnya kerjasama. Beban kerja yang tidak seimbang juga

menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kerja sama antar karyawan. Banyak karyawan yang masih mencuri-curi waktu untuk istirahat pada saat jam kerja sehingga menimbulkan perasaan iri satu sama lain.

Kepemimpinan di bagian Logistik PT. Epon Batam tidak berjalan dengan efektif, ini bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak taat pada peraturan yang diterapkan. Dalam hal waktu banyak karyawan yang tidak tepat waktu setelah jam istirahat selesai. Pemimpin tidak punya *power* untuk mengendalikan karyawan, karena tidak adanya hubungan emosional yang baik antara atasan dan bawahan.

Hubungan emosional dan komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan akan menimbulkan *gap* (jarak) antara atasan dan bawahan. Kondisi seperti ini akan berakibat pada rendahnya inisiatif. Karyawan selalu menunggu perintah untuk bekerja, karyawan tidak ada inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan.

Seorang pemimpin idealnya adalah seseorang yang memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suasana yang harmonis, karena lingkungan kerja yang kondusif dan suasana yang harmonis dapat mendorong semangat kerja karyawan dan rasa nyaman untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memfokuskan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Logistik PT. Epon Batam**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka banyak permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Kurangnya semangat kerja karyawan.
2. Banyak karyawan yang tidak taat pada peraturan yang diterapkan.
3. Banyak karyawan yang masih mencuri-curi waktu untuk istirahat pada saat jam kerja.
4. Rendahnya kerjasama karyawan.
5. Kurangnya kepedulian terhadap sesama karyawan.
6. Rendahnya tanggung jawab karyawan.
7. Kurangnya inisiatif karyawan.
8. Tempat kerja yang sempit dan penataan yang kurang maksimal.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk mempermudah dalam penelitian dan untuk dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam maka tidak semua masalah diteliti oleh penulis. Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada 3 variabel yaitu, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Peneliti membatasi 3 variabel ini karena keterbatasan waktu penelitian dan menurut peneliti tiga variabel ini juga sangat

menarik untuk diteliti karena belum ada peneliti yang meneliti tentang variabel ini sebelumnya di bagian Logistik PT. Epson Batam.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Agar penelitian lebih focus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada tiga ruang lingkup. Berdasarkan masalah-masalah yang telah diidentifikasi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik PT. Epson Batam?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik PT. Epson Batam?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik PT. Epson Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik PT. Epson Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik PT. Epson Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik PT. Epson Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi manajemen PT. Epson Batam khususnya bagian Logistik, bagi akademisi, dan kepada pihak lainnya. Manfaat penelitian ini di bagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi pengembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen. Untuk pihak-pihak yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tentang untuk pengaruh variable lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan organisasi untuk lebih memperhatikan Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan baru bagi organisasi/perusahaan yang menghadapi masalah yang sama, sehingga organisasi/perusahaan sudah mengetahui hal-hal yang harus pertimbangkan pada saat membuat kebijakan.