

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan karena sumber daya manusia yang potensial baik dari pemimpin maupun karyawan dapat menjadi aset yang berharga dalam perusahaan. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola orang yang tepat di tempatkan pada posisi yang tepat (*the right man in the right place*). Menghadapi era persaingan saat ini, setiap perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Banyak cara perusahaan mensejahterakan semua karyawannya dengan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan terwujud maka karyawan akan meningkatkan semangat dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dengan demikian kelangsungan hidup perusahaannya akan terus berjalan dan perusahaan mendapatkan pencapaian hasil yang maksimal, melalui kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada dalam perusahaan.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit salah satunya adalah PT. Tor Ganda. Perusahaanan dengan pengolahan kebun bibit dan pemeliharaan tanaman yang menghasilkan minyak kelapa sawit mentah. Dalam pengolahan minyak kelapa sawit mentah *Crude Palm Oil (CPO)* yang unggul, diharapkan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaanan dalam era persaingan bisnis yang akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaanan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang [1]. Tingkat kepuasan setiap individu berbeda-beda tergantung pada seberapa besar pekerjaan yang di bebankan perusahaan kepada karyawan dan seberapa besar manfaat yang di dapat. Jika kepuasasan yang didapatkan karyawan tinggi di dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja. Salah satu alasan karyawan bekerja adalah mendapat kenyamanan di tempat kerja. Tetapi jika karyawan merasa selama bekerja tidak mendapatkan kepuasan, karyawan tersebut cenderung melakukan pekerjaannya karena ada tuntutan dari perusahaan. Ketika karyawan bekerja hanya karena tuntutan,

maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan hasil dari pekerjaan tersebut tidak akan maksimal. Ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan yang berdampak pada tahap pengunduran diri yang dilakukan karyawan tersebut. Berdasarkan hasil prasurvey dari karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara bahwa selama bekerja mereka telah mendapatkan kepuasan kerja seperti terjalannya komunikasi yang baik serta hubungan baik antara rekan kerja, tumbuhnya rasa kenyamanan dalam bekerja, gaji yang mereka terima, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan tidak memberikan tekanan bagi karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan [2]. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tergantung pada siapa pemimpinnya. Seorang pemimpin yang tegas dan mampu berkomunikasi secara aktif kepada bawahannya seperti memberikan semangat, dukungan, dan memberikan kesempatan untuk maju maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan demikian karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvey dari karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Pemimpin melakukan pendekatan secara individu, melihat dari partisipasi dan dukungan yang diberikan untuk mendorong para karyawan dalam bekerja seperti, menerima setiap keluhan yang terjadi pada bagian-bagian dalam pabrik, memproses setiap masalah dan memberikan solusi dengan menerima setiap masukan dari karyawannya. Adanya perbedaan gaya kepemimpinan sekarang dengan pemimpin sebelumnya yaitu Pemimpin yang sekarang menerapkan peraturan yang berlaku tanpa adanya diskriminasi di setiap karyawan, berbeda dengan gaya kepemimpinan yang sebelumnya dalam pengambilan keputusan yang secara sepihak tanpa adanya diskusi yang dilakukan pada kepala penanggung jawab bagian-bagian dalam pabrik. Dengan adanya perbedaan gaya kepemimpinan yang terjadi, karyawan PT. Tor Ganda merasa lebih nyaman bekerja dengan pemimpin yang sekarang dibandingkan

pemimpin sebelumnya karena tidak adanya perbedaan di setiap karyawan yang melanggar peraturan serta pemberian sanksi yang diberikan dan peran kepala penanggung jawab bagian-bagian dalam pabrik lebih diharapkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [3], sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [4].

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang ada disekitar karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan [5].

Berdasarkan hasil prasurvey pada karyawan PT.Tor Ganda Sumatera Utara untuk lingkungan fisik karyawan merasakan lingkungan kerja yang aman karena tingkat keamanan yang tinggi dimana para tamu yang datang harus didata terlebih dahulu, penataan ruangan yang terbuka sehingga adanya pertukaran udara di dalam ruang kerja, kerapian tata letak meja dan kursi yang sesuai dengan bagiannya masing-masing dan kebersihan yang baik pada setiap bagian dalam kantor. Karena lokasi pabrik dan kantor berdekatan, pada saat pabrik mulai beroperasi suara kebisingan yang ditimbulkan masih terdengar walaupun ada alat peredam suara yang dipasang pada dinding plafon ruangan mesin, sehingga pada saat starting boiler suara kebisingan yang timbul mengganggu kenyamanan para karyawan dalam beberapa menit. Pada lingkungan non fisik, terjalinnya hubungan yang erat antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan sesama karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [6], sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja [7].

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan [8]. Motivasi terbagi atas dua jenis motivasi internal dan motivasi eksternal. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Dengan adanya motivasi kerja, kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya agar dapat memotivasi karyawannya. Berdasarkan hasil prasurvey karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Motivasi yang diterima karyawan berupa bonus, tunjangan, fasilitas, arahan, tanggungan anak dan istri, tetapi ada juga motivasi yang di berikan berupa teguran bagi karyawan apabila para karyawan melakukan pelanggaran peraturan seperti ketidakhadiran tanpa adanya pemberitahuan kepada pimpinan, tidak mencapai target yang ditetapkan, dan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya motivasi karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti karyawan akan mengeluarkan keahlian yang berkompeten, karena termotivasinya dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [4], sedangkan pada penelitian yang lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [9].

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tor Ganda Sumatera Utara”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Sumatera Utara?

1.3. Ruang lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja
3. Objek Penelitian : Karyawan Kantor PT. Tor Ganda Sumatera Utara
4. Periode Pengamatan : 2019

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tor Ganda Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tor Ganda Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tor Ganda Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tor Ganda Sumatera Utara?

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya yang memerlukan bahan acuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Praktis

Bagi perusahaan PT. Tor Ganda Sumatera Utara, sebagai bahan informasi serta untuk mengevaluasi kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan judul : “Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan” [3]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terlebih dahulu adalah :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel motivasi kerja. Alasan peneliti menambahkan variabel motivasi kerja adalah sebagai salah satu faktor dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik [1].

Adanya motivasi kerja di harapkan mampu memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan agar meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, sedangkan pada penelitian ini melakukan pada PT. Tor Ganda Sumatera Utara.

3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.