

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan globalisasi di seluruh dunia, masyarakat menyaksikan kemajuan teknologi yang cepat serta kompetisi yang makin menjadi. Dengan demikian, sumber daya manusia senantiasa dituntut mempunyai kemampuan dalam menyikapi gelombang globalisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan motor penggerak perusahaan dan memegang fungsi yang paling utama pada perindustrian tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, diperlukan orang-orang bertalenta yang dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia harus memiliki keterampilan untuk menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab guna menggapai maksud perindustrian. Pada pengelolaan SDM, karyawan dianggap sebagai aset perindustrian serta memiliki fungsi utama pada menjalankan aktivitas untuk menggapai maksud perusahaan. Manajemen SDM yang baik paling utama untuk perindustrian untuk mengatur, memajemen, serta mengevaluasi pegawainya supaya bisa bertugas dengan efektif guna menggapai maksud perusahaan.

Pengelolaan sumber daya tidak lepas dari faktor SDM, gaya kepemimpinan, kawasan kerja, stres kerja serta faktor lainnya yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik guna menggapai maksud dan kemajuan sebuah instansi maupun industri. Perusahaan harus memahami

perihal SDM memiliki fungsi utama pada perkembangan sebuah perindustrian. Oleh karena itu, selain menuntut kinerja terbaik dari karyawannya, perusahaan dan organisasi juga harus memastikan bahwa hak dan kebutuhannya terpenuhi dengan memperhatikan kebutuhan berbagai tingkatan dalam mencapai kesejahteraan karyawan, salah satunya bisa dilaksanakan secara pemberian lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang sesuai, serta memperhatikan stres di tempat kerja karena karyawan dapat merasakan hal tersebut ketika beban kerja yang berlebihan, ketidaknyamanan kerja, supaya bisa menambah kepuasan kerja pegawai. Perusahaan dan organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sangat penting sebab dengan langsung ataupun tak langsung mendampaki hasil kerja para pegawai pada sebuah instansi maupun industri. Kepuasan kerja pegawai juga merupakan anggapan yang menunjang pribadi karyawan yang berkaitan terhadap pekerjaan dan kondisinya. Salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah kepuasan kerja.

Menurut Aprillina dan Razak (2021: 14), kepuasan kerja merupakan perbaikan yang mengungkapkan anggapan senang maupun tak senang seseorang, kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja, dan kepuasan kerja merupakan evaluasi umum terhadap sikap kerja seseorang dan banyaknya penghargaan. Jawaban ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk suatu indikator penilaian kinerja pegawai, memastikan karyawan mendapat pelayanan dalam bekerja, bonus, gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, dan kaitan yang positif terhadap partner kerja. Dengan demikian, bisa menambah

daya saing perusahaan. Dengan demikian observasi pada aspek-aspek yang mendampaki kepuasan kerja karyawan makin dibutuhkan, sebab secara memahami aspek demikian memperlancar sebuah perindustrian menggapai maksud yang sudah ditentukan. Beberapa aspek yang dapat mendampaki kepuasan kerja terhadap karyawan yaitu satu diantaranya yaitu gaya kepemimpinan. Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara sikap pimpinan pada mempengaruhi kalangan bawahannya, pengertian gaya kepemimpinan diisi dinamis, gaya kepemimpinan bisa berganti-ganti berdasarkan bawahan serta situasinya. Pada istilah lain gaya kepemimpinan digunakan pimpinan dalam berinteraksi untuk mendampaki sikap staff supaya ingin berkombinasi serta bertugas dengan efektif guna mecapai maksud perusahaan.

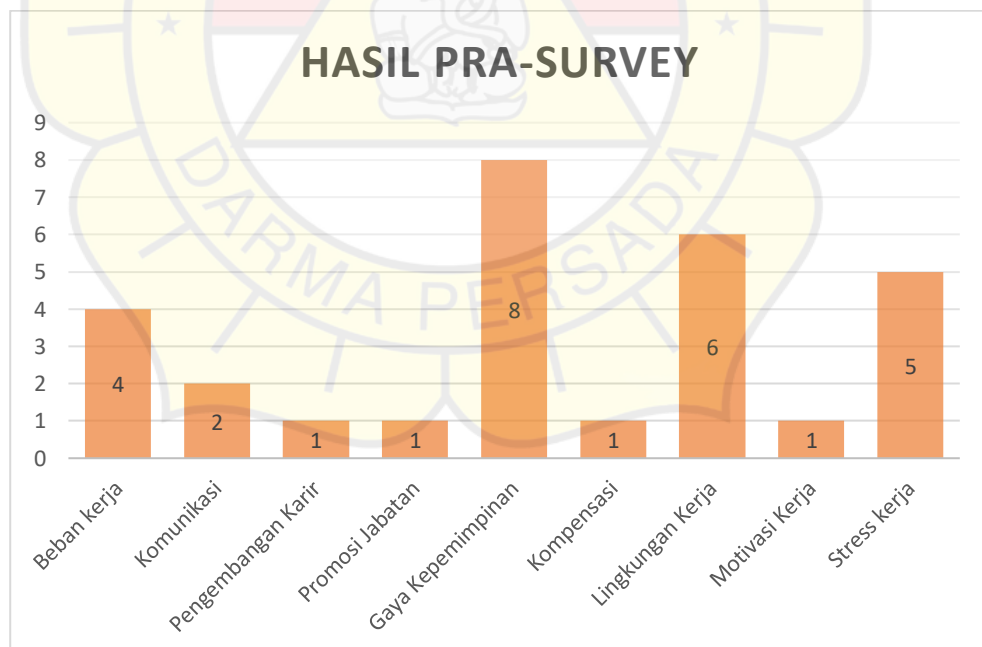
Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja. Menurut Daniel (2020:376) karyawan akan cenderung mengalami stres kerja apabila terjadi kurangnya komunikasi, uraian atau deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, perasaan tidak kompeten atau tidak terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan tidak kompeten atau tidak terampil dalam lingkungan kerja itu sendiri, hubungan interpersonal yang buruk dengan atasan, dan sulitnya serta kualitas tugas hanyalah beberapa di antaranya. Stres kerja termasuk suatu aspek yang perlu ditinjau oleh setiap perusahaan. Aspek tersebut dikarenakan stres kerja dapat mempengaruhi berbagai aktivitas dalam perusahaan dalam hal penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak optimal. Memberikan

beban kerja yang sesuai kepada karyawan, membantu memastikan bahwa karyawan bekerja berdasarkan jumlah tugas sebagai kewajibannya, adalah salah satu aspek yang mesti diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Disamping gaya kepemimpinan dan stres kerja, lingkungan kerja sebagai aspek pula yang mendampaki kepuasan kerja. Lingkungan kerja termasuk suatu aspek yang menunjang kesuksesan suatu perindustrian pada meningkatkan performa karyawannya. Maka karena hal tersebut, lingkungan kerja memiliki dampak langsung dengan penyelesaian tugas pegawai dan bisa menambah performa pegawai. Berdasarkan pendapat (Nitisemito, 2019) Lingkungan kerja merupakan setiap hal yang terdapat pada lingkungan karyawan, yang bisa mendampaki pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepadanya. bahwa lingkungan kerja mencakup segala hak yang terdapat ada sekitaran pekerja yang bisa mendampaki pelaksanaan peran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. yang bisa mendampaki individu maupun sejumlah individu pada pelaksanaan pekerjaan yang dimilikinya.

PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI) termasuk perindustrian manufaktur yang memproduksi batu baterai kering manganese, batu baterai koin lithium, dan senter. Berdasarkan wawancara peneliti dengan staff HR dan GA terkait dengan situasi dan keadaan perusahaan saat ini bahwa perusahaan sedang mengalami permasalahan yang selalu terjadi setiap tahunnya yaitu karyawan PKWT tidak nyaman bekerja di bagian assembling dan mengajukan diri untuk mutasi ke bagian lain.

Dari fenomena tersebut dapat mengindikasikan bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai bekerja di bagian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan kepuasan kerja di bagian *assembling* ini yang bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian *assembling* dengan 9 variabel berdasarkan penelitian terdahulu yang mempengaruhi kepuasan kerja, berupa beban kerja, komunikasi, pengembangan karir, promosi jabatan, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Kuesioner pra survey diisi oleh 29 orang responden dan menghasilkan data pra survey sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2024

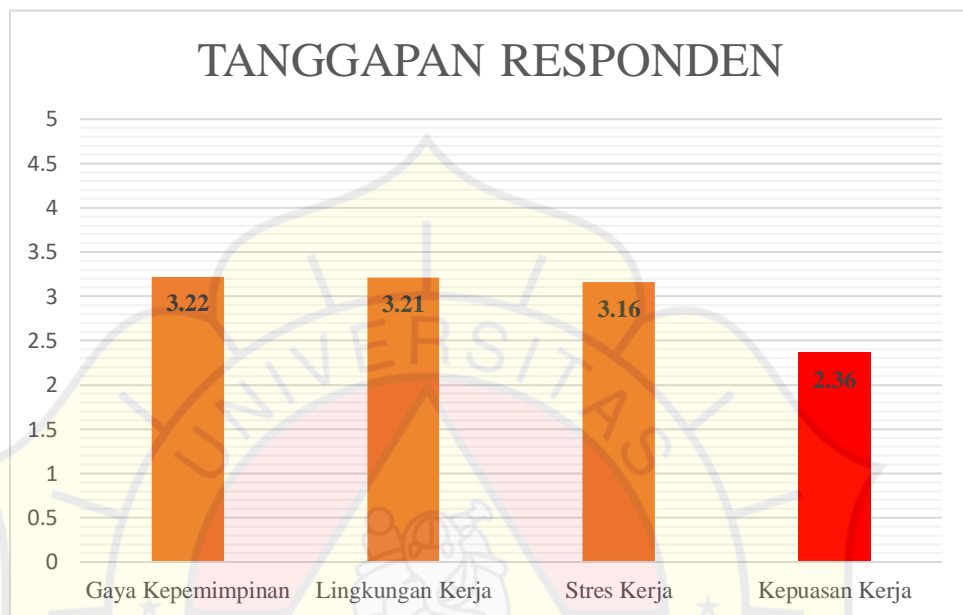
Gambar 1. 1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di bagian *assembling* ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja. Berdasarkan wawancara mengenai permasalahan tersebut gaya kepemimpinan disebabkan karena kurangnya kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau pemimpin yang bijak karena pimpinan memihak terhadap staff yang mempunyai jalinan tersendiri dengan pimpinan itu, kondisi tersebut menyebabkan kedengkian terhadap staff lain, terkhusus dengan yang beranggapan mempunyai tanggung jawab yang makin besar dibandingkan staff yang memiliki jalinan tertentu dengan pimpinan.

Selain itu masalah lingkungan kerja disebabkan karena lingkungan yang beroperasi dengan interpersonal. Dikatakan interpersonal karena kondisi lingkungan yang timbul merupakan hambatan sesama pegawai yang mana para pegawai itu membuat golongan-golongan sederhana maka timbul perilaku senioritas antara karyawan lama dengan karyawan baru yang menyebabkan kompetisi sesama golongan. Aspek tersebut diterangkan terhadap satu diantara pemimpin perihal pegawai melangsungkan kompetisi dengan tak wajar maka memunculkan keadaan lingkungan kerja yang kurang efektif. Banyaknya pekerjaan dan terlalu lama bekerja yang menyebabkan kondisi lelah fisik karyawan dan tingkat stres kerja yang meningkat.

Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner sebagai penelitian awal. Berikut ini adalah tanggapan dari karyawan bagian *assembling* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia terkait perkiraan kepuasan kerja

menggunakan variabel yang diamati yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada 29 pegawai menjadi narasumber dalam observasi sebelumnya yang dipaparkan dalam gambar 1.2 di bawah ini :



Sumber : Data Diolah Penulis

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian pertama yang peneliti laksanakan, dapat dilihat perihal berdasarkan kolom interpretasi nilai gaya kepemimpinan sebesar 3.22. Ini berarti gaya kepemimpinan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia dijalankan dengan cukup baik. Untuk interpretasi nilai lingkungan kerja sejumlah 3.21. Ini bermakna lingkungan kerja pegawai pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia memiliki kondisi cukup baik. Untuk interpretasi nilai stres kerja sejumlah 3.16. Ini bermakna stres kerja di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia mempunyai stres kerja yang cukup tinggi. Sedangkan nilai kepuasan kerja dengan rata-rata nilai 2,36 yang artinya

kepuasan kerja pegawai bagian *assembling* pada PT. PECGI masih rendah. Berdasarkan penjelasan permasalahan yang sudah diuraikan tersebut maka penulis hendak mengetahui secara mendalam terkait dampak antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja pada kepuasan kerja. Berdasarkan persoalan tersebut sehingga menjadi landasan penyusunan skripsi serta keterdorongannya penyusun guna membahas persoalan yang terdapat pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia menjadikan penyusun menentukan judul observasi ini.

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PKWT Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Bagian *Assembling* Departemen Lbd - Sub Product) ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, jadi bisa diidentifikasi persoalan yang tersedia antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia cukup baik, namun dalam Kepuasan Kerja Karyawan rendah.
2. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia cukup baik, namun dalam Kepuasan Kerja Karyawan rendah.
3. Stres kerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia cukup tinggi, namun dalam Kepuasan Kerja Karyawan rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah tersebut, jadi pada observasi ini mesti terdapatnya pembatasan masalah supaya pengkajian persoalan pada observasi ini bisa makin terorientasi terarah serta terstruktur. Dengan demikian batasan pada observasi ini yaitu mengkaji persoalan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta stres kerja di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Sementara status yang ditetapkan narasumber pada observasi ini yaitu karyawan PKWT bagian *assembling* departemen LBD-SUB PRODUCT di PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, jadi ditentukan perumusan masalah pada observasi ini, ialah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia ?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Panasonic Gobel Energy Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan tersebut, tujuan pada observasi yaitu antara lain:

1. Untuk memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia
2. Untuk memahami pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia
3. Untuk memahami pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia
4. Untuk memahami pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia

1.6 Kegunaan Penelitian

Observasi ini diinginkan menyajikan kegunaan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil observasi ini diinginkan bisa berguna terutama bagi ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta stres kerja yang kaitannya terhadap kepuasan pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Diinginkan observasi ini bisa menyajikan masukan dalam pengelolaan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia agar ditingkatkan selalu, agar pada pengembangan kepuasan pegawai yang mana satu diantaranya mengorientasikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta stres kerja.

