

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern ini bekerja telah menjadi suatu tuntutan bagi individu untuk dapat beraktivitas. Selain itu bekerja merupakan salah satu bentuk aktivitas dalam memenuhi kebutuhan hidup serta pengembangan karir. Bekerja juga menjadi salah satu bentuk alasan yang dapat mempengaruhi status sosial di dalam lingkungan. Individu yang bekerja secara maksimal akan memperoleh hasil yang maksimal juga. Dari hasil kerja yang maksimal itulah, individu akan mendapatkan kepuasan pada hasil kerjanya yang direfleksikan dalam bentuk sikap ataupun perasaan.

Setiap individu yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai atas nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda kehidupan perusahaan akan berjalan kencang, yang pada

akhirnya akan menghasilkan prestasi baik. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan dengan baik dan berprestasi baik bilamana kepuasan kerja karyawan masih kurang. Upaya – upaya dari pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang paling utama serta penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut memerlukan pembinaan yang konsisten, terpadu, dan terus-menerus dalam rangka meningkatkan kualitasnya, oleh sebab itu organisasi atau perusahaan membutuhkan manajemen yang baik. Malayu S.P. Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Didalam mewujudkan semua hal tersebut perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor internal yang akan menunjang kepuasan kerja karyawannya. Dengan memperhatikan beberapa faktor tersebut karyawan akan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, yang kemudian pada akhirnya akan bertimbal balik menguntungkan kepada kedua belah pihak. Karyawan akan mendapatkan hasil kepuasan dari pekerjaannya, kemudian perusahaan akan mencapai tujuannya yang terwujud dari kinerja serta produktivitas karyawannya.

Terdapat beberapa pendapat terkait faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga akan menimbulkan persepsi bagi karyawan bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Keadaan lingkungan kerja yang telah kondusif akan memberikan rasa aman serta dimungkinkan para karyawan dapat berkerja lebih optimal. Kemudian selain dari aspek – aspek penunjang kepuasan kerja yang telah disebutkan, aspek yang menjadi faktor paling utama adalah kompensasi, karena pada dasarnya tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Apabila pemberian kompensasi diberikan secara adil maka akan menciptakan kepuasan bagi karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja. Diantaranya Hasibuan (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Balas jasa yang layak dan adil
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.

Sedangkan Stephen Robbins (2003) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Imbalan yang wajar
- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang suportif.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah masih banyak terdapat perusahaan yang kurang memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan cenderung mengeksploitasi karyawan dalam bekerja tanpa memperhatikan feedback kepada karyawan. Karyawan dituntut untuk bekerja dan bertanggung jawab secara maksimal oleh perusahaan dengan melebihi target yang telah ditetapkan. Namun ketika bekerja tidak diimbangi dengan timbal balik sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan, maka karyawan cenderung tidak mendapatkan kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan daya kreatifitas serta pemikiran inovatif karyawan hingga keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Seperti halnya yang terjadi pada Perusahaan Daerah Apotek Sari Husada Kab.Demak.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan HRD maupun karyawan PD. Apotek Sari Husada terdeteksi adanya masalah mengenai kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tampak bosan dan kurang

bersemangat dalam bekerja sehingga keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi solusi alternatif terbaik akibat dari karyawan yang tidak mendapat kepuasan dalam bekerja. Fenomena keputusan karyawan yang kurang puas dalam bekerja sehingga menyebabkan mereka meninggalkan pekerjaannya pada PD. Apotek Sari Husada Kab. Demak dalam enam tahun terakhir mengalami jumlah peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari table 1.1 sebagai berikut:

Table 1.1

**DATA *TURNOVER* KARYAWAN PADA PERIODE JAN 2011 -
OKTOBER 2016**

Tahun	Karyawan (Awal Tahun)	Keluar	Penambahan	Karyawan (Akhir ahun)
2011	37	1	2	38
2012	38	2	0	36
2013	36	0	4	40
2014	40	4	13	49
2015	49	6	19	62
2016	62	7	10	65
Jumlah		17	39	

Sumber: Direktur PD. Apotek Sari Husada Kab. Demak (2016)

Data diatas dapat dijelaskan bahwa peningkatan tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya di PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak mengalami jumlah peningkatan yang berkelanjutan. Meskipun pada tahun 2013 tidak terdapat karyawan yang keluar, akan tetapi tahun berikutnya jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan secara berkelanjutan. Jadi dapat

diindikasikan bahwa penurunan kepuasan kerja telah terjadi di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Menurut HRD PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak kejadian yang seringkali muncul yaitu banyaknya karyawan yang mengundurkan diri alasannya karena gaya kepemimpinan yang belum efektif dalam menetapkan kebijakannya, pemimpin hanya mengutamakan pekerjaan tanpa menghiraukan kepentingan dari anggota kelompok sehingga para karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan mereka, dan semua keputusan berada ditangan pemimpin tanpa ada campur tangan dari para karyawan sehingga analoginya para karyawan dijadikan sebagai alat untuk mengeksploitir tujuan kelompok semata sehingga mengakibatkan terjadinya ketidak puasan dalam bekerja oleh para karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Sedangkan Robbins (2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginovasi serta memotivasi bawahan mereka ke dalam tujuan yang ditegaskan dengan memperjelas pada peran serta tujuan tugas.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh pimpinan PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak belum berjalan secara optimal. Terdapat masalah dimana kebijakan-kebijakan yang telah diambil oleh pimpinan dirasa

telah mengeksploitasi kerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja dari karyawan tidak terpenuhi.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013), bahwa keseluruhan peralatan dan bahan material maupun non material yang dihadapi, lingkungan tempat dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok merupakan penjabaran atas lingkungan kerja.

Keadaan lingkungan kerja pada PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak cenderung membosankan. Kondisi keamanan yang masih dirasa kurang serta kondisi udara karena berdekatan dengan obat-obatan cenderung memiliki udara yang menyengat, dan kurang adanya kegiatan yang dapat menambah keakraban sesama karyawan, seperti olah raga bersama. Oleh karena itu, apabila ketika karyawan dalam bekerja selalu berada pada kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif serta membosankan, maka mereka akan menganggap setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan menjadi tekanan bagi mereka.

Selain faktor gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja juga terdapat faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Terdapat dua bentuk kompensasi, yaitu: kompensasi yang bersifat

tidak langsung seperti cuti, asuransi, tunjangan dan penghargaan, serta kompensasi yang sifatnya langsung seperti insentif, gaji dan upah. Sedangkan Rivai (2010) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pada PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak ditemukan adanya permasalahan kompensasi, yaitu kompensasi yang tidak sesuai tuntutan pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Meskipun gaji pokok telah ditetapkan sesuai dengan standar upah minimum, namun karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas atas kompensasi yang telah mereka terima.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioanal terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PD.Apotek Sari Husada Kab.Demak ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PD.Apotek Sari Husada Kab.Demak?

3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioanal terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak
2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak
3. Untuk menguji pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis yaitu:
 - a. Untuk Universitas, dapat dijadikan sebagai menjadi bahan bacaan atau salah satu masukan referensi dari pengajar maupun pelajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sehingga memungkinkan untuk dijadikan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya.
 - b. Untuk penelitian selanjutnya, dapat digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya

Manusia pada masa mendatang maupun dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian yang bersifat sejenis.

2. Manfaat secara praktis yaitu:

- a. Untuk peneliti, diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya untuk konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh atas gaya kepemimpinan transformasioanal dan lingkungan kerja serta kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam menganalisa penetapan kebijakan dan peraturan serta pemberdayaan karyawan pada tahap selanjutnya, lebih khususnya pada masalah gaya kepemimpinan transformasioanal, lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di PD. Apotek Sari Husada Kab.Demak.