

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan organisasi sudah tersedia semuanya tetapi tanpa adanya manusia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena karyawan berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang semaksimal mungkin sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Rivai (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki berbagai dampak terhadap pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik diceminkan dengan adanya prestasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah akan berdampak terhadap tingginya ketidakhadiran, menurunnya produktifitas dan keluar dari organisasi.

Dalam sebuah organisasi, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan atau kemangkiran karyawan dan keterlambatan masuk karyawan yang diduga terjadi karena rutinitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya lingkungan pekerjaan, stress akibat pekerjaan, beban kerja yang terlalu berat dan pengawasan dari supervisor.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Sutrisno (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya

Selain dari lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang di hadapi karyawan. Menurut Rivai dan Deddy (2010) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan

karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan rasa ketidak puasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari beban pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan. Menurut Munandar (2014:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.. Apabila beban kerja yang ditanggung karyawan berada diluar kemampuannya maka akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan malas dan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Sudiharto (2001) berpendapat bahwa seseorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan keserasian dalam bekerja, sehingga akan sejalan dengan produktifitas yang tinggi diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Di dalam sebuah organisasi, pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Menurut Robins (2010:108) kepuasan kerja dapat diukur dari pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja. Pengawasan merupakan penemuan dan penerapan cara serta alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pengawasan bisa bersifat positif dan negatif, bersifat positif apabila pengawasan mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Sedangkan pengawasan bersifat negative apabila pengawasan

mencoba menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan tidak akan terjadi. Dengan demikian pengawasan memiliki beberapa tahapan, yaitu memiliki standar pelaksanaan penentuan, ukuran pelaksanaan, dan perbandingan serta pengambilan tindakan.

PT. Tarindo merupakan perusahaan manufaktur yang beralamat di Jalan Kemasan 489, Juwana, kabupaten Pati. Perusahaan ini bergerak dibidang pengrajinan kuningan yang berfokus pada pembuatan kran air. Sebagai perusahaan manufaktur, PT. Tarindo menyadari tingginya persaingan bisnis yang ada sekarang ini. Maka dari itu PT. Tarindo Kuningan Juwana menuntut karyawannya agar memberikan produk yang memiliki kualitas yang tinggi bagi pasar dan dapat bersaing dengan produk-produk yang lain.

Karyawan produksi PT. Tarindo merupakan sumber daya yang mempunyai andil besar dalam berbagai kegiatan produksi di perusahaan. Baik tidaknya hasil produksi tergantung dari karyawan produksi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian perusahaan seharusnya memperhatikan karyawan produksinya.

Karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan kurang bersemangat dalam bekerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang bising dan peraturan kerja yang membosankan. Selain itu tingginya target produksi membuat karyawan menjadi tertekan dan mengakibatkan stres kerja. Jika target produksi belum terpenuhi maka perusahaan mengadakan kerja tambahan atau lembur, meskipun tidak diwajibkan bagi semua karyawan, akan tetapi bagi karyawan yang mengikuti lembur harus wajib tiga jam dalam setiap kali lembur. Karyawan produksi PT.

Tarindo kuningan bekerja dengan resiko yang cukup tinggi, ini dikarenakan kurangnya arahan dari pengawas terkait standar operasional produksi.

Fenomena pertama yang ditemui dari hasil observasi dan wawancara dari pihak PT. Tarindo Kuningan Juwana, didapatkan ketidakpuasan karyawan atas lingkungan kerja mereka saat melaksanakan kegiatan produksi. Terdapat beberapa hal yang mengganggu dan membuat tidak nyaman saat bekerja. Berikut ini merupakan data lingkungan kerja karyawan yang menyebabkan karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana tidak puas dalam bekerja.

Tabel. 1.1

Data Lingkungan kerja Produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana

| No | Kategori | Keterangan |
|----|----------------------------|--|
| 1 | Suasana Kerja | a. Intensitas penerangan < 50lux b. Tingkat kebisingan mesin > 70dB |
| 2 | Fleksibilitas tempat kerja | a. 7 jam waktu bekerja b. 1 jam waktu istirahat |
| 3 | Peraturan kerja | a. Wajib memakai perlengkapan kerja b. Dilarang berkomunikasi dengan sesama rekan kerja |

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana

Berdasarkan dari data diatas, Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana mengalami ketidakpuasan atas lingkungan kerja mulai dari suasana kerja, fleksibilitas tempat kerja dan peraturan kerja. Karyawan produksi PT. Tarindo kuningan Juwana bekerja dengan intensitas penerangan yang kurang yaitu < 50 lux dan tingkat kebisingan yang melebihi kapasitas dengar manusia normal yaitu > 70 desibel. Setiap hari karyawan wajib kerja 7 jam dan mendapat jatah 1 jam istirahat yang tergolong singkat. PT. Tarindo Kuningan mewajibkan karyawan

produksinya memakai perlengkapan kerja, tetapi tidak semua perlengkapan kerja disediakan dari pihak perusahaan. Dan adanya peraturan yang melarang karyawan berkomunikasi dengan sesama rekan kerja semakin membuat karyawan menjadi jenuh dan malas saat bekerja. Hal inilah yang membuat karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana tidak puas dengan lingkungan pekerjaannya.

Fenomena selanjutnya yang terjadi yakni stres kerja. Karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana mengungkapkan yang menyebabkan mereka stres dalam bekerja adalah tingginya target produksi yang harus dipenuhi dan terjadinya konflik dengan sesama rekan kerja. Berikut adalah data stres kerja Karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan dilihat dari produktifitas kerja dan pencapaian target kerja.

Tabel. 1.2
Data Produktifitas karyawan bagian produksi
PT. Tarindo Kuningan Juwana periode Juni-oktober 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan | Produksi pokok | Target Produksi | Produksi tambahan |
|----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|
| Juni | 168 | 225.000 | 350.000 | 125.000 |
| Juli | 162 | 250.000 | 350.000 | 100.000 |
| Agustus | 153 | 250.000 | 350.000 | 100.000 |
| September | 153 | 265.000 | 350.000 | 85.000 |
| Oktober | 152 | 280.000 | 350.000 | 70.000 |
| Total/Periode | | 1.270.000 | 1.750.000 | 380.000 |

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana

Berdasarkan data diatas, produksi pokok PT. Tarindo Kuningan Juwana dari bulan Juni- Oktober 2019 tidak pernah memenuhi target. Ini dikarenakan PT. Tarindo Kuningan Juwana memberikan target kerja yang tinggi sedangkan

kemampuan dari karyawan terbatas. Target yang tinggi membuat karyawan merasakan tekanan yang berat saat bekerja, karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor inilah yang menyebabkan karyawan menjadi stres dalam bekerja.

Fenomena permasalahan yang ketiga adalah mengenai beban kerja. Karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana merasakan beban kerja yang ditanggung terlalu berat. Beban kerja ini meliputi target produksi yang tinggi. Jika karyawan belum mencapai target produksi maka akan diadakan kerja lembur. Berikut data beban kerja karyawan produksi dilihat dari daftar lembur karyawan.

Tabel. 1.3
Data lembur Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana
Periode September Minggu IV

| Hari Lembur | Jumlah Karyawan Kerja | Karyawan Lembur | Jam Lembur (wajib) | Upah/jam |
|----------------------|------------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------|
| Senin | 141 | 37 karyawan | 3 Jam | Rp. 8.000,- |
| Selasa | 152 | 26 karyawan | 3 Jam | Rp. 8.000,- |
| Rabu | 132 | 48 karyawan | 3 Jam | Rp. 8.000,- |
| Kamis | 147 | 33 karyawan | 3 Jam | Rp. 8.000,- |
| Jumat | 150 | - | - | - |
| Sabtu | 152 | - | - | - |
| Total/Periode | | 144 karyawan | 432 Jam | RP. 3.456.000 |

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana

Dari tabel data 2 dan 3 diatas, jika karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana belum memenuhi target produksi maka akan diadakan kerja tambahan atau lembur. Meskipun perusahaan tidak mewajibkan semua karyawannya untuk kerja lembur tetapi perusahaan mewajibkan 3 jam lembur

bagi karyawan dengan tambahan upah Rp. 8.000,- per jam lembur. Karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana merasa upah lembur yang diterimanya tidak layak dibandingkan pekerjaan lembur yang diberikan bagi perusahaan. Meskipun dirasakan cukup berat, tetapi karyawan tetap mengikuti kerja tambahan ini. Faktor ini yang menyebabkan kurang puasnya karyawan terhadap beban kerja yang diberikan kepada mereka.

Selain lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja juga terdapat fenomena yang lain yaitu pengawasan. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh manajer produksi membuat karyawan was-was terkait pekerjaannya, apakah karyawan sudah melakukan tugas dengan benar atau malah sebaliknya. Berikut ini adalah data pengawasan yang dapat dilihat dari tingginya tingkat kecelakaan kerja pegawai.

Tabel. 1.4
Data kecelakaan kerja karyawan produksi
PT. Tarindo Kuningan Juwana periode Juli-Oktober 2019

| Bulan | Jumlah pegawai | Kecelakaan ringan | Kecelakaan berat | Total kecelakaan kerja | Presentase Kecelakaan Kerja |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Juni | 162 | 16 | 3 | 19 | 11,7% |
| Juli | 153 | 19 | 2 | 21 | 13,7% |
| Agustus | 153 | 12 | 4 | 16 | 10,4% |
| September | 152 | 16 | 6 | 22 | 14,4% |
| Oktober | 152 | 24 | 1 | 25 | 16,4% |
| Rata-rata/Periode | | 17 | 3 | 21 | 13,2% |

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana

Berdasarkan data diatas, kecelakaan akibat kerja mengalami trend kenaikan. Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana tidak pernah mendapat

teguran ataupun himbauan dari pengawas. Jika karyawan bekerja belum sesuai dengan standar operasional produksi maka akan meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Dapat disimpulkan kurangnya pengawasan yang dilakukan manajer produksi beresiko mengakibatkan kecelakaan kerja. Faktor ini adalah penyebab kurang puasnya karyawan produksi PT. Tarindo terhadap pengawasan yang dilakukan manajer.

Dari fenomena lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan pengawasan yang terjadi pada karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana mengakibatkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya kepuasan kerja karyawan produksi dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang mencari pekerjaan lain (*turnover*). Berikut data *turnover* Karyawan Produksi PT. Tarindo Juwana.

Tabel. 1.5
Data Turn-Over Karyawan Bagian Produksi

| No | Bulan | Jumlah Karyawan Awal | Jumlah Karyawan Akhir | Karyawan Keluar | Karyawan Masuk | Presentase Karyawan Keluar |
|-----------------------------|-----------|----------------------|-----------------------|-----------------|----------------|----------------------------|
| 1 | Juni | 168 | 162 | 9 | 3 | 5,3% |
| 2 | Juli | 162 | 153 | 11 | 2 | 6,7% |
| 3 | Agustus | 153 | 153 | 3 | 3 | 1,9% |
| 4 | September | 153 | 152 | 9 | 8 | 5,9% |
| 5 | Oktober | 152 | 152 | 3 | 3 | 1,9 |
| Jumlah Total/Periode | | | | 35 | 19 | 21,7% |

Sumber: PT. Tarindo Kuningan Juwana

Dari data diatas, trend keluar karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Pada periode

Juni-Oktober karyawan keluar sebanyak 35 orang sedangkan karyawan masuk hanya 19 orang. Tinginya *turnover* disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang rendah. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah pasti akan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih cocok dengan dirinya.

Research Gap dari penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja yakni terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan pengawasan menyatakan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Novia Badiatul Munawaroh, Sri Indarti dan Marzolina (2014) menyatakan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian dari Octo Bayu Putra Wongkar, Jantje L. Sepang dan Sjendry S.R. Loindong (2019) mendapati hasil yang berbeda yaitu Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ida Bagus Winastya Pratama dan Anak Agung Ayu Sriathi menyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Lut (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kevin F.S. tambengi, Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy (2016) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015) mendapati hasil yang berbeda, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mustafiju Rahman (2019)

menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Norbaiti (2016) menemukan hasil yang berbeda yaitu pengawasan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik memilih judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TARINDO KUNINGAN JUWANA”**.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian manajemen yang berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas dari yang telah ditetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan pengawasan, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja.
- 2) Objek Penelitian ini adalah PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- 3) Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana
- 4) Penelitian dilakukan bulan Desember Tahun 2019

1.3. Rumusan Masalah

PT. Tarindo Kuningan Juwana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang berfokus pada pembuatan kran air. Permasalahan yang terjadi di PT. Tarindo Kuningan Juwana yaitu:

- 1) Kurangnya perhatian atasan terhadap lingkungan kerja karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana yang berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan. Mulai dari suasana kerja yang tidak nyaman, fleksibilitas tempat kerja sampai peraturan yang dirasa terlalu berlebihan.
- 2) Tekanan kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan stres saat bekerja. Target produksi yang tinggi ditetapkan perusahaan membuat karyawan menjadi stres saat bekerja dan berdampak terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan.
- 3) Beban kerja yang dirasakan karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana cukup berat. Apabila produksi pokok tidak terpenuhi maka karyawan yang mau akan diberikan waktu untuk lembur selama 3 jam dengan upah tambahan sebesar Rp.8.000,-. Karyawan merasa upah tambahan lembur tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 4) Permasalahan selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni pengawasan. Karyawan PT. Tarindo Kuningan Juwana tidak pernah mendapat teguran ataupun himbauan dari pengawas. Pada saat bekerja pengawas hanya berjalan dan mengamati proses karyawan bekerja. Jika

karyawan bekerja belum sesuai dengan standar operasional produksi maka akan meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Faktor ini adalah penyebab kurang puasnya karyawan produksi PT. Tarindo Kuningan Juwana terhadap pengawasan yang dilakukan manajer produksi.

Berdasarkan permasalahan maka dapat dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- 2) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- 4) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana?
- 5) Apakah lingkungan kerja, Stress kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- 6) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana.

- 7) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- 8) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- 9) Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana.
- 10) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT. Tarindo Kuningan Juwana.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

11) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka untuk menambah khasanah akademik, sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

12) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pimpinan PT. Tarindo Kuningan Juwana dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan terutama karyawan bagian produksi.