

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejarah perkembangan perekonomian Indonesia dewasa ini, memungkinkan dunia usaha akan mengalami pertumbuhan yang pesat dan akan dapat mendorong pembangunan ke arah yang lebih baik serta lebih memiliki kemampuan untuk dapat bersaing. Persaingan yang ketat telah menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan bahkan terpaksa harus menutup perusahaan. Apalagi dengan adanya pasar bebas, persaingan dalam dunia usaha semakin terasa. Sehingga untuk dapat bersaing, perusahaan harus melakukan perbaikan-perbaikan dalam berbagai hal. Perbaikan yang utama adalah dibidang sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan setiap operasional perusahaan.

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, Mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi. (Rismayadi, 2014)

PT. YKS Indonesia adalah pemasok pasir terkemuka yang berkantor pusat di kota Amagasaki, prefektur Hyogo, Jepang PT. YKS Indonesia selalu menyediakan produk dan layanan inovatif untuk pengecoran, rekreasi, olahraga, bangunan, konstruksi, pengolahan air dan pasar pembuatan kaca di Jepang dan negara-negara Asia. Didirikan pada tahun 1933, Yamakawa terus menawarkan berbagai macam pasir industri dan produk terkait kepada pelanggan di Jepang dan negara-negara Asia sambil beroperasi dengan cara yang bertanggung jawab

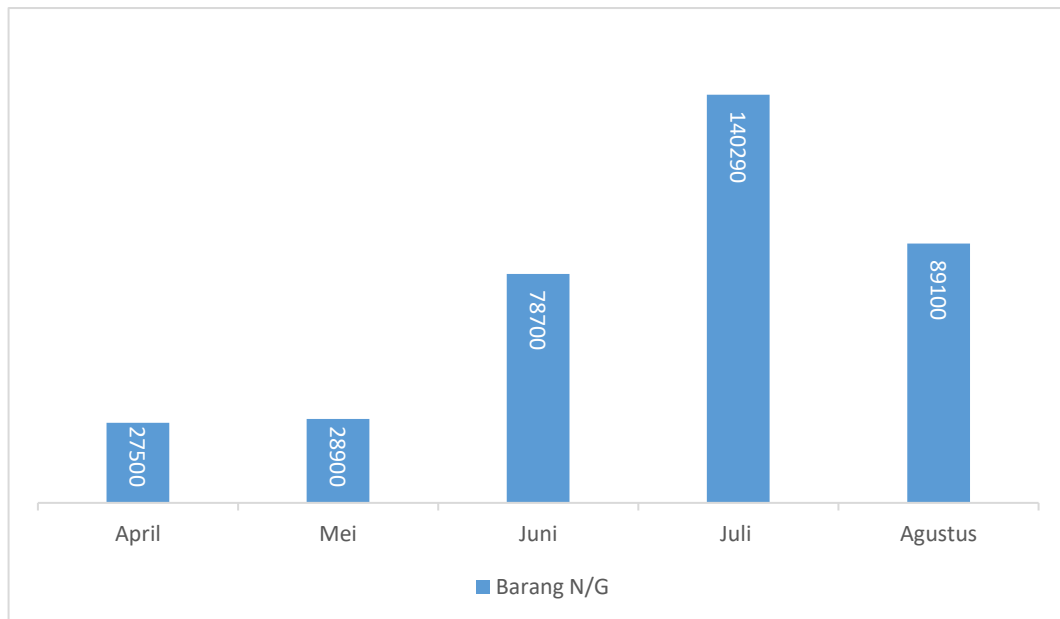
terhadap lingkungan. Modal disetor 10 juta JPY. Didirikan: Januari, 1933 oleh Norihiko Kanemoto dengan tanggal pendirian 6 Mei 1944. Jumlah Karyawan 180 (per 1 Oktober 2018). Alamat kantor pusat 3-27, 1 chome, Nishinagasu-cho, Amagasaki, Hyogo, 660-0805, Jepang. Dan omset tahunan: USD \$ 111 juta

Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pembentukan sebuah perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama tersebut diperlukan sebuah manajemen yang baik dan benar serta memiliki daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. (Hidayanti, 2014)

Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Batubara, 2019)

Kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja, seperti sangat menyukai dan menghargai rekan kerja atau atasannya, mengajukan saran untuk meningkatkan kualitas lingkungan pekerjaan atau organisasi, menyemangati dan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain. (Suparyadi, 2015, p. 446)

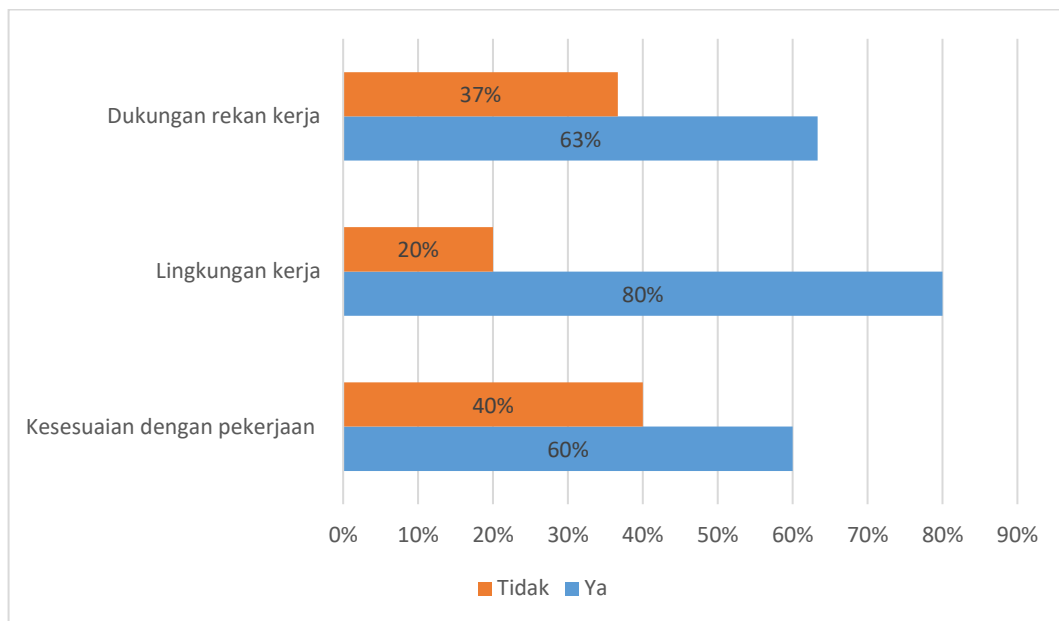
Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Setiawan, 2012)



Gambar 1. 1
Barang Reject PT. YKS Indonesia
 Sumber : PT. YKS Indonesia, 2020

Berdasarkan gambar 1.1 barang yang *reject* jumlahnya meningkat tertinggi pada bulan Juli 2020 sebanyak 140.290 ton sedangkan jumlah barang *reject* terendah bulan April 2020 sebanyak 27.500 ton. Penyebab terjadinya barang *reject* kesalahan prosedur yang dilakukan oleh karyawan, bahan baku yang berkualitas, dan mesin.

Pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Keterlibatan dan merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, akan menghadirkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Penghargaan ekstrinsik yang diberikan seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja. (Sunarta, 2019). Di bawah ini merupakan hasil studi pendahuluan kepuasan kerja PT. YKS Indonesia yang berjumlah 30 responden.



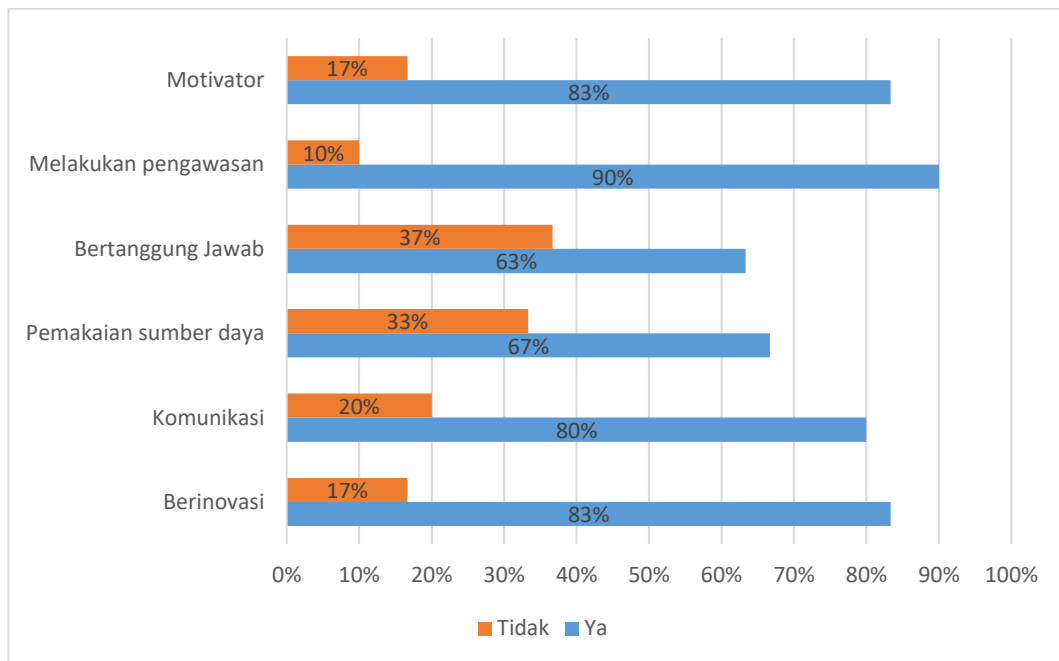
Gambar 1.2
Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa hasil pra penelitian kepuasan kerja indikator tertinggi yang menunjukkan ketidaksetujuan responden adalah indikator kesesuaian dengan pekerjaan ditandai dengan jawaban “tidak” sebanyak 40%. Hal ini mengartikan bahwa karyawan menerima gaji yang kurang sesuai dengan pekerjaannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. (Asri, Ansar, & Munir, 2016) apabila gaya kepemimpinan perusahaan semakin baik akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan. (Astina & Sriathi, 2016)

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup

mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Di bawah ini merupakan hasil studi pendahuluan kepemimpinan PT. YKS Indonesia yang berjumlah 30 responden.



Gambar 1.3
Hasil Pra Penelitian Kepemimpinan

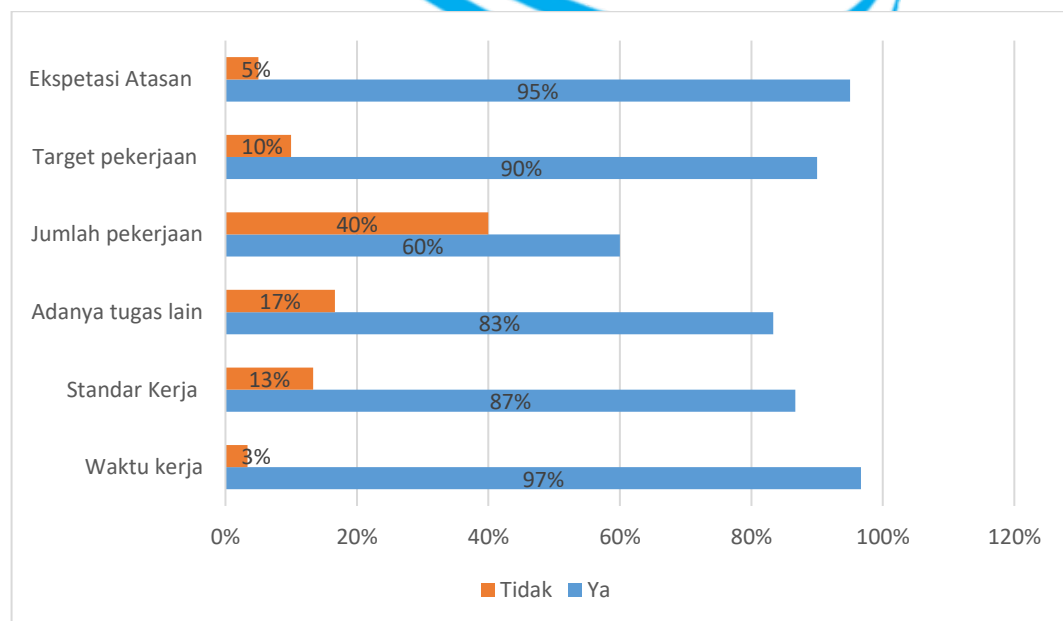
Berdasarkan hasil pra penelitian pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan yaitu tanggung jawab menunjukkan ketidakpuasan karyawan ditandai dengan jawaban “tidak” sebanyak 37%. Hal ini mengartikan bahwa atasan PT. YKS Indonesia masih kurang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan. Sedangkan pada indikator kepemimpinan yaitu indikator pemakaian sumber daya menunjukkan ketidakpuasan karyawan ditandai dengan jawaban “tidak” sebanyak 33%. Hal ini mengartikan bahwa atasan PT. YKS Indonesia kurang memanfaatkan teknologi digital dalam sebuah pekerjaan.

Stress kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja meningkat maka akan

menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio et al., 2013). Stress kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit dan waktu yang hilang. (Kouloubandi, 2012)

(Purbaningrat & Surya, 2015) mengemukakan bahwa stresss kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

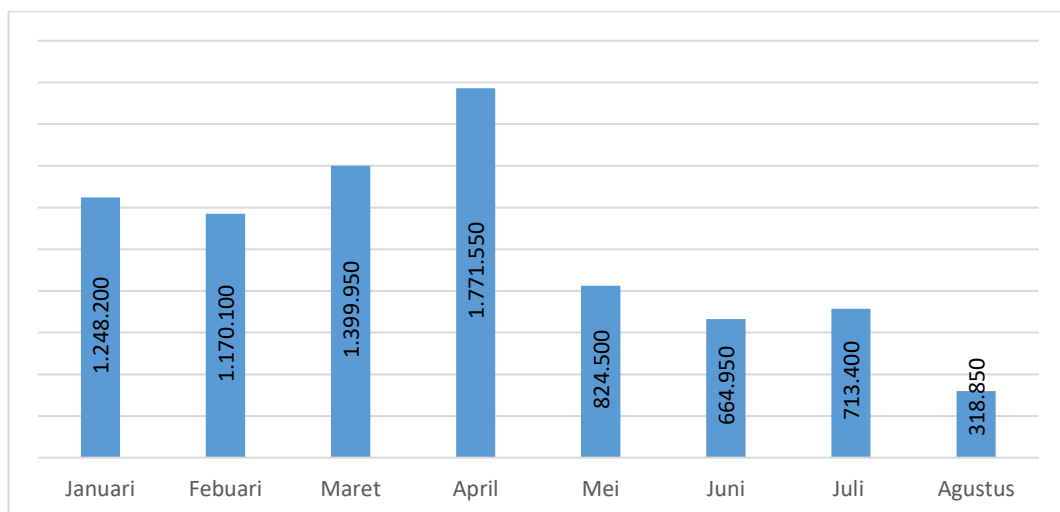
Stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul pada umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bekerja dengan batasan dan tekanan waktu yang berlebihan dapat menciptakan stress. Tekanan itu dapat disebabkan oleh dua hal yaitu terlalu banyak pekerjaan, atau keterampilan yang tidak memadai. Hal tersebut terjadi karena sasaran yang diterapkan tidak realistis. (Batubara, 2019) Di bawah ini merupakan hasil studi pendahuluan stress kerja PT. YKS Indonesia yang berjumlah 30 responden.



Gambar 1. 4
Hasil Pra Penelitian Stress Kerja

Berdasarkan hasil pra penelitian stress kerja menunjukkan bahwa indikator stress kerja tertinggi yaitu indikator jumlah pekerjaan ditandai dengan jawaban “tidak” sebesar 40%. Hal ini mengartikan bahwa jumlah pekerjaan karyawan PT. YKS Indonesia masih kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sedangkan indikator stress kerja yang menunjukkan ketidaksetujuan responden adalah indikator adanya tugas lain ditandai dengan jawaban “tidak” sebesar 17%. Hal ini mengartikan bahwa karyawan PT. YKS Indonesia masih berkerja di dua divisi/bagian dengan cara yang berbeda.

Begitu banyaknya pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan menuntut karyawan harus terus bekerja dengan batas waktu yang ditentukan tentu akan memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan tertekan, bosan, dan merasa kondisi yang tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan. Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawanpun membutuhkan tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul tekanan itu menjadi terlalu sering atau ketika hanya satu sumber tekanan terlalu besar dan tidak bisa diatasi ini akan menjadi masalah. Pengaruh terhadap kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya perusahaan. (Nurendra & Saraswati, 2016)



Gambar 1. 5 **Produksi Tahun 2020 PT. YKS Indonesia**

Berdasarkan gambar 1.5 menunjukkan bahwa produksi PT. YKS Indonesia mengalami kenaikan pada bulan april dan menurun pada bulan berikutnya di tahun 2020. dalam produksi yang dilakukan oleh PT. YKS Indonesia cenderung kurang stabil salah satu faktor utamanya adalah pandemi covid-19 yang mengalihkan konsumsi masyarakat dibidang otomotif kepada kebutuhan pokok dan kerusakan pada mesin di bulan agustus yang menyebabkan penurunan produksi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul ”Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. YKS Indonesia”.

1.2 Indentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Kurangnya perusahaan dalam menjaga produk *reject*
2. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap gaji karyawan.
3. Atasan kurang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan.
4. Atasan PT. YKS Indonesia kurang memanfaatkan teknologi digital dalam sebuah pekerjaan.
5. Jumlah pekerjaan karyawan PT. YKS Indonesia masih kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
6. Karyawan PT. YKS Indonesia masih berkerja di dua divisi/bagian dengan cara yang berbeda.
7. Kurang PT. YKS Indonesia dalam menjaga kestabilan produksi.
8. Kurangnya perawatan mesin produksi.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian merupakan penelitian dibidang ilmu manajemen

2. Bidang ilmu manajemen yang digunakan dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
3. Tema kajian yang diteliti adalah Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja.
4. Metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS (*Statistical product and service solution*)
6. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di PT. YKS Indonesia

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan PT. YKS Indonesia?
2. Bagaimana stress kerja PT. YKS Indonesia?
3. Bagaimana kepuasan kerja PT. YKS Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka tujuan peneliti membuat penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan PT. YKS Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana stress kerja PT. YKS Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja PT. YKS Indonesia.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan sebagai bahan ilmiah khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari hasil temuan Kepemimpinan pada karyawan PT. YKS Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi
2. Dari hasil temuan Stres kerja pada karyawan PT. YKS Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Stres kerja dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi
3. Dari hasil temuan Kepuasan kerja pada karyawan PT. YKS Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepuasan kerja dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi
4. Dari hasil temuan pengaruh korelasi Kepemimpinan dan Stres kerja pada PT. YKS Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi
6. Dari hasil temuan pengaruh simultan Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. YKS Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap

Kepuasan kerja karyawan dalam kajian bidang industri otomotif secara lebih luas lagi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil temuan Kepemimpinan diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Kepemimpinan di PT. YKS Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Kepemimpinan di perusahaan dengan lebih baik lagi.
2. Dari hasil temuan Stres kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Stres kerja di PT. YKS Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Stres kerja di perusahaan dengan lebih baik lagi.
3. Dari hasil temuan Kepuasan kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian Kepuasan kerja di PT. YKS Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Kepuasan kerja di perusahaan dengan lebih baik lagi.
4. Dari hasil temuan pengaruh Korelasi Kepemimpinan dan Stres kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Kepemimpinan dan Stres kerja di PT. YKS Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan Kepemimpinan dan memotivasi karyawan dengan lebih baik lagi.
5. Dari hasil temuan pengaruh Parsial Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Parsial Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja PT. YKS Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi.
6. Dari hasil temuan pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori Parsial Kepemimpinan dan Stres kerja terhadap Kepuasan kerja PT. YKS Indonesia agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi.