

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena segala aktivitas dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia sebagai faktor penunjang keberhasilan dan mesin penggerak dalam sebuah organisasi. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan berkembang dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi tidak dapat mewujudkan tujuannya dengan baik.

Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang utama di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang harus dibina agar tercapainya keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi akan mengupayakan cara-cara dan tindakan-tindakan yang harus dilakukan guna mendorong sumber daya manusia agar lebih produktif, kreatif, dan berprestasi, serta siap menghadapi persaingan dalam era globalisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja. Robbins (2002: 36) mengemukakan bahwa

kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan, dan hubungan interpersonal. Pekerja menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Kepuasan kerja dari karyawan penting untuk tetap dipertahankan, berhubungan dengan hal tersebut dibutuhkan strategi dan evaluasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Indikator kepuasan kerja menurut Nelson & Quick (2006: 120) meliputi pemimpin (penyelia), rekan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri, dan promosi pekerjaan. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja dapat dikatakan secara singkat bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya maka, ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Namun, pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak merasa puas di tempat ia bekerja walaupun gaji yang didapatkannya sudah mencukupi.

Kenyataan yang lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi tetapi masih banyak karyawan yang tidak merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian pendahuluan di Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan,

diperoleh data mengenai jumlah karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Departement Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang, Lampung Selatan

No.	Posisi/ Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Supervisor	2
2	Bagian Silo	1
3	Administrasi	2
4	Showroom Mobil	1
5	Timbangan	2
6	KIM + Pendaftaran	2
7	Kerani Gudang Breeder	6
8	Krani Kebersihan	4
9	Kerani Terima Hasil Produk	3
10	Gudang Karung Bekas	2
11	Krani Bahan Baku	9
12	Krani Muat MT	9
13	Bagian Forklift	12
Total Jumlah		55

Sumber: PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan, 2015

Pada Tabel 1 tersebut menunjukkan jumlah karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan pada tahun 2015. Terdapat jumlah karyawan sebanyak 55 orang beserta rincian posisi/jabatan masing-masing karyawan.

Disajikan pula data *Turn Over* karyawan bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Salah satu indikator ketidakpuasan kerja karyawan adalah *Turn Over*, *Turn Over* merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela menurut Zeffane (2003: 24-25). Berikut disajikan data mengenai jumlah *Turn Over* karyawan pada bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Tabel 2. Data *Turnover* karyawan pada bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan Tahun 2013-2015.

Bulan	Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
Januari	-	-	1	-	-	-
Februari	-	2	-	-	2	-
Maret	-	-	-	1	-	-
April	-	-	-	-	-	-
Mei	-	-	-	-	-	-
Juni	-	-	-	-	2	-
Juli	-	1	-	3	-	2
Agustus	1	-	-	1	1	-
September	-	1	-	-	1	-
Oktober	1	-	2	-	-	-
November	-	-	-	-	-	-
Desember	-	-	-	-	-	-
JK	2	4	3	5	6	2
JKAT	58		60		56	
TT	3,5%		3,38%		6,89%	

Sumber: PT Japfa Comfeed Sub Departement Pakan Ternak Tanjung Bintang Lampung Selatan Tahun 2015

Keterangan:

JK : Jumlah Karyawan

JKAT : Jumlah Karyawan Akhir Tahun

TT : Tingkat *Turn Over*

Perputaran tenaga kerja atau *Labour Turn Over* adalah aliran karyawan yang keluar dan masuk dari dan ke dalam perusahaan. Untuk menghitung *Labour*

Turn Over (LTO), menurut Hasibuan (2008) digunakan rumus sebagai

berikut:

$$\text{Turn Over} = \frac{\text{Karyawan Keluar} - \text{Karyawan Baru}}{\frac{1}{2} \text{ Karyawan Awal} + \text{Karyawan akhir}} \times 100\%$$

$$\text{Turn Over} = \frac{2 - 4}{\frac{1}{2} (56+58)} \times 100\% = 3,5 \%$$

$$\text{Turn Over} = \frac{3 - 5}{\frac{1}{2} (58+60)} \times 100\% = 3,38 \%$$

$$\text{Turn Over} = \frac{6 - 2}{\frac{1}{2} (60+56)} \times 100\% = 6,89 \%$$

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar dan masuk di bagian Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan mengalami fluktuasi. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan pada Tahun 2013 sebesar 3,5% dengan jumlah karyawan yang keluar dua orang dan jumlah karyawan baru empat orang, tingkat perputaran karyawan Tahun 2014 sebesar 3,38% dengan jumlah karyawan yang keluar tiga orang dan jumlah karyawan masuk lima orang, sedangkan tingkat perputaran karyawan pada Tahun 2015 sebesar 6,89% dengan jumlah karyawan keluar enam orang dan karyawan masuk dua orang. Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2015 ini merupakan masalah bagi PT Japfa Comfeed selaku perusahaan besar yang membutuhkan banyak karyawan, karena dengan meningkatnya jumlah karyawan yang keluar adalah salah satu indikator ketidakpuasan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seyogyanya dimotori oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2003: 203) salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemimpin. Pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinan, dimana

kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan dalam bentuk mempengaruhi, menggunakan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk tujuan tertentu.

Sondang P. Siagan (2002: 69) berpendapat bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin/ manajer memiliki tanggung jawab untuk memotivasi bawahannya sehingga dapat bekerja dengan giat dan mendapat kepuasan kerja yang positif. Seorang pemimpin akan diakui sebagai pemimpin yang baik jika pemimpin tersebut memiliki pengaruh yang baik dan dapat mengarahkan anggota-anggotanya ke arah pencapaian keberhasilan organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan penentu arah dalam sebuah organisasi. Pemimpin menetapkan arah dengan menyusun visi masa depan, kemudian menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka agar mampu mengatasi rintangan-rintangan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran para pemimpinnya. Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat berpikir kreatif dan efektif, serta yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang positif terhadap karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan harapan antara karyawan dan perusahaan dapat terwujud.

Disajikan pula data hasil wawancara dengan karyawan bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan tentang

bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Tabel 3. Hasil Wawancara Terhadap 20 Karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

No.	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
Kepemimpinan				
1.	Perhatian pemimpin terhadap karyawan	2	14	4
2.	Komunikasi yang baik dari pemimpin terhadap karyawan	5	9	6
3.	Penggunaan bahasa yang baik oleh pemimpin	3	12	5
4.	Ketanggapan pemimpin dalam melayani permasalahan karyawan saat bekerja	2	10	8
5.	Kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan	4	11	5
Jumlah karyawan		16	56	28
Persentase		16%	56%	28%

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Bagian Gudang PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan, mengenai beberapa indikator tentang kepemimpinan, data yang disajikan dalam Tabel 3 mengalami keanekaragaman hasil yang didapat. Tentang kepemimpinan sebanyak 16% menyatakan gaya kepemimpinan tinggi, sebanyak 56% menyatakan gaya kepemimpinan sedang dan 28% rendah. Sesuai dengan hasil wawancara terstruktur dengan karyawan PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan, permasalahan khusus mengenai pelaksanaan kepemimpinan pada Departement Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang

Lampung Selatan adalah komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan yang menyebabkan penyampaian informasi yang tidak efektif sehingga membuat karyawan mengalami kesalahan dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Selain gaya kepemimpinan, indikator suasana dan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Hasibuan (2003: 203). Menurut Supardi dalam Subroto (2005: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan dapat mendukung keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Ahyari (2002: 206) menyebutkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif perusahaan harus menyediakan hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya pelayanan karyawan oleh perusahaan seperti: pelayanan makanan, kesehatan, dan kamar mandi.
2. Kondisi kerja seperti: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, dan keamanan kerja dalam perusahaan.

3. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan, maksudnya karyawan sebagai individu memerlukan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lainnya.

Relevansi kurang kondusifnya lingkungan kinerja dapat terlihat pada kurang optimalnya pencapaian kinerja organisasi. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara terhadap karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Tabel 4. Hasil Wawancara Terhadap 20 Karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

No.	Keterangan	Tanggapan		
		Tinggi	Sedang	Rendah
Lingkungan Kerja				
1.	Kenyamanan tempat bekerja	5	9	6
2.	Pelayanan terhadap karyawan	4	6	10
3.	Kondisi tempat bekerja (penerangan, suhu udara, suara bising)	3	14	3
4.	Keamanan tempat bekerja	2	10	8
5.	Hubungan antar rekan kerja	5	10	5
Jumlah karyawan		19	49	32
Persentase		19%	49%	32%
Kepuasan karyawan		5	8	7
Persentase		25%	40%	35%

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan pada bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan mengenai indikator lingkungan kerja dan kepuasan karyawan mengalami keanekaragaman hasil yang didapat. Tentang lingkungan kerja sebanyak 19%

menyatakan lingkungan kerja tinggi, sebanyak 49% menyatakan lingkungan kerja sedang dan 32% menyatakan rendah. Sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan diperoleh sebanyak 5 orang atau 25% menyatakan tingkat kepuasan kerja tinggi, sebanyak 8 orang atau 40% menyatakan sedang, dan 7 orang atau 35% menyatakan rendah.

Sedangkan permasalahan mengenai lingkungan kerja berdasarkan observasi pada para karyawan di Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja di kantor yang kurang kondusif atau kurang mendukung pelaksanaan kinerja. Hal ini ditunjukkan dari adanya karyawan yang saling mengobrol satu dengan yang lainnya, terjadi *miss communication* antar karyawan, dan sering menggunakan telepon genggam pada saat jam kerja (Sumber: Observasi pada Departement Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan, Jumat 12 Juni 2015). Sesuai dengan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan masih rendah di bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

2. Tingginya tingkat *turnover* karyawan bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja bagian gudang pakan ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan?

D. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengkaji tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan”.

Penelitian ini akan dilakukan pada bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan saja, tidak mencakup keseluruhan perusahaan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menyajikan suatu wawasan khusus tentang penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang sama, sehingga dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi atau titik tolak tambahan jika diadakan penelitian lebih lanjut khususnya bagi pihak lain yang ingin mempelajari mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan dasar pertimbangan dalam usaha perbaikan perusahaan pada umumnya serta diharapkan dapat memberi sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan untuk menentukan langkah perbaikan dalam kepemimpinan dan penyediaan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dan sebagai masukan dalam ilmu sumber daya manusia dalam aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan.

2. Objek Penelitian

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian berada di Gudang Pakan Ternak PT Japfa Comfeed
Tanjung Bintang Lampung Selatan.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2015.

5. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.