

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era globalisasi, setiap perusahaan berlomba untuk dapat bersaing dan menjadi yang terbaik dalam mencapai target bisnisnya. Faktor penting yang menunjang keberlangsungan serta kemajuan suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Hal ini juga diungkapkan oleh Arni Anti Kinas (2018) yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset bagi perusahaan yang mempunyai fungsi penting dalam menunjang tujuan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagus atau tidaknya kualitas suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu, penting sekali bagi suatu perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawannya untuk menunjang kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Kepuasan kerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan

adalah Kepemimpinan.

Kepuasan kerja akan mendorong kinerja karyawannya, hal ini juga dikemukakan oleh Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian (2018) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

Kepemimpinan adalah cara pemimpin ketika mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P Hasibuan, 2016:170). Gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara atau gaya seorang pemimpin bertindak untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dr. Emron Edison, 2016:93). Kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain dari faktor kepemimpinan yang dapat mendorong kepuasan kerja, faktor lain adalah lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat mendorong seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya seperti suhu, humiditas, aliran udara, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Selain faktor Kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja karyawan. Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Stres kerja dapat terjadi karena timbulnya tekanan dan tuntutan berlebih yang dibebankan kepada seorang pekerja, sehingga dapat memengaruhi munculnya ketegangan seseorang dalam bekerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, dan begitu juga sebaliknya.

Pengelolaan sampah Indonesia merupakan salah satu penggerak perekonomian yang memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi bangsa. PT Wasteforchange Alam Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan sampah di Indonesia yang

perkembangannya cukup pesat di era globalisasi saat ini. PT Wasteforchange sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Perusahaan yang juga kerap dikenal dengan Waste4Change ini melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dan salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diadakannya survey kepuasan kerja pada tahun 2020 serta survey stres kerja atau *burnout* pada karyawannya.

Data tabel di bawah menunjukkan jumlah karyawan pada tiap departemen di tahun 2020, ketika PT Wasteforchange Alam Indonesia pertama kali melakukan survey kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.1  
Jumlah Karyawan Tiap Departemen

Departemen	Jumlah Karyawan
Information Technology (IT)	13
Operational Services (OS)	31
Strategic Services (SS)	26
Finance/ Business Development/ Human Capital (GS)	11
Communication Engagement (CE)	9
<b>Total</b>	<b>90</b>

Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia (2020)



**Tabel 1.2**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia**

Indikator	Skala Penilaian Likert				
	1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja	0%	11%	13%	44%	32%
Gaji	0%	7%	37%	47%	9%
Sikap Pemimpin	0%	3%	11%	56%	30%
Pekerjaan	0%	10%	28%	45%	17%
Rata – rata	0%	8%	22%	48%	22%

Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 11% dari total karyawan merasakan tidak puas dan sebanyak 13% netral dalam hal lingkungan kerja. Pada variable gaji, sebanyak 7% dari total karyawan merasa kurang puas dalam hal gaji, dan sebanyak 37% netral, sedangkan pada variabel sikap pemimpin sebanyak 3% merasa kurang puas, dan sebanyak 11% merasa netral. Dalam hal pekerjaannya, ada 10% yang merasa kurang puas dan 28% netral. Hasil survey ini memperlihatkan secara rata – rata sebanyak 8% karyawan merasa kurang puas dan 22% netral.

Lingkungan kerja memiliki tingkat ketidakpuasan paling tinggi di antara yang lainnya dalam indikator Fasilitas kerja. Hal ini mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai Lingkungan Kerja dan menguji apakah ada keterkaitan pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja sebagai mediasi.

Pada variable Kepemimpinan memiliki tingkat paling tinggi dalam hal kepuasan kerja, namun dalam survey sebelumnya hanya menggunakan dua

indikator saja, yaitu kesediaan pemimpin melakukan diskusi dalam pemecahan masalah bersama dan indikator tanggungjawab menjelaskan secara jelas saat mendelegasikan tugasnya. Hal ini menjadi fenomena menarik untuk diteliti dan dibuat survey lanjutan menggunakan indikator yang lebih lengkap dan lebih baik untuk memperlihatkan seperti apa Kepemimpinan di PT Wasteforchange Alam Indonesia.

**Tabel 1.3**  
**Variabel dan Indikator yang Digunakan pada Survey Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Dalam bekerja, saya dibekali bahan dan peralatan kerja sesuai yang saya butuhkan.
	Di lingkungan kerja, saya memiliki teman dekat/sahabat.
Pekerjaan	Dalam 12 bulan terakhir, Atasan langsung atau rekan kerja terdekat menyampaikan kemajuan saya dalam bekerja.
	Dalam 12 bulan terakhir, saya memiliki kesempatan untuk banyak belajar dan bertumbuh.
	Semua orang bekerja sesuai Job Description sehingga tidak terjadi tumpang tindih yang tidak perlu
Pemimpin	Atasan langsung saya menyampaikan harapan dan tanggung jawab secara rinci dan jelas pada saat memberi tugas.
	Atasan langsung saya selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan teamnya dan memecahkan masalah Bersama.
Gaji	Organisasi memberikan penghasilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta memberikan tunjangan yang memadai

Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia (2020)

Pada bulan April 2021, Peneliti melakukan pra survey mengenai kepemimpinan di PT Wasteforchange Alam Indonesia, berikut adalah hasilnya :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Kepemimpinan**

No.	Dimensi	Indikator	Setuju	Tidak Setuju
1.	Hubungan	Pimpinan memiliki hubungan yang kurang baik dengan karyawan	7%	93%
		Pimpinan kurang mempertimbangkan kondisi/ situasi karyawan dalam membuat keputusan	52%	48%
2.	Struktur Tugas	Terkadang pimpinan kurang jelas dalam mendelegasikan tugas	59%	41%
		Pimpinan memberikan pekerjaan dengan standar prosedur yang kurang jelas	52%	48%
3.	Kekuatan Posisi	Pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi/ hukuman	74%	26%
		Pimpinan tidak selalu atau jarang melakukan evaluasi kinerja karyawan	48%	52%

Sumber: Diolah oleh Penulis

Pra-survey dilakukan kepada 30 karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia. Hasil pra-survey dalam dimensi Hubungan dengan dan menunjukkan bahwa sebanyak 7% karyawan setuju bahwa pimpinan memiliki hubungan yang kurang baik dan sebanyak 52% pimpinan kurang mempertimbangkan kondisi/ situasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Pada dimensi Struktur Tugas memperlihatkan bahwa sebanyak 59% karyawan setuju bahwa pimpinan kurang jelas dalam mendelegasikan tugas, dan sebanyak 52% setuju bahwa pimpinan memberikan pekerjaan dengan

prosedur yang kurang jelas. Pada dimensi Kekuatan Posisi, menunjukkan bahwa sebanyak 74% karyawan setuju bahwa pimpinan kurang tegas dalam memberikan sanksi/ hukuman, dan sebanyak 48% setuju bahwa pimpinan tidak selalu atau jarang melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan PT Wasteforchange belum maksimal dan ada kemungkinan berpengaruh terhadap stres kerja serta kepuasan kerja, sehingga temuan ini menarik untuk diteliti lebih jauh lagi.

PT Wasteforchange bukan hanya melakukan survey kepuasan kerja, akan tetapi juga melakukan survey gejala *Burnout*/ Stres Kerja. Survey ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021, berikut adalah hasilnya :



Sumber : PT Wasteforchange Alam Indonesia

Hasil survey menunjukkan sebanyak 60,9% karyawan memiliki tingkat tingkat 3 pada level stres yang artinya pada level hati – hati karena sudah terdeteksi gejala *burnout*, sebanyak 9,8% pada level 4 yang artinya waspada



terhadap gejala *burnout*, dan sebanyak 2,2% level 5 yang artinya sudah level tinggi pada gejala *burnout* dan harus ditindaklanjuti untuk mengelola *burnout* yang dialami. Adapun indikator yang digunakan pada survey ini, yaitu beban pekerjaan, lingkungan kerja, dan gejala stres kerja. Maka dari itu, penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai fenomena ini *burnout/* stres kerja.

Berikut ini adalah hasil penelitian dari peneliti sebelumnya yang meneliti dengan variabel yang sama dengan peneliti, namun ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu :

Penelitian Anita Puspasari (2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Moderasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwana (2017) pada jurnalnya yang berjudul “*The Impact of Leadership Style and Work Environment to Employee's Job Satisfaction With Organizational Culture as Moderating Variable at Balai Kesehatan Penerbangan*” menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Agus Heri Prayatna, Made Subudi (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak” menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian K Ali, DW Agustian (2019) pada analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi di Rumah Sakit Muhammadiyah

Metro), menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rizky Putri, Arif Partono Prasetio (2018) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, namun pada hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Rukun Mandiri Pusat di Bandung Mia Amelia (2018) oleh menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Intan Sari Karmani (2017) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Psikologis terhadap stres kerja karyawan pada CV. Dwi Karya Sejahtera” memperlihatkan hasil dari bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang berjudul “Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja (*Studi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tangerang*)” yang ditulis oleh Evi Dayanti (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Menurut penelitian terdahulu yang mendukung stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan adalah (Yulianti dalam Salman Farisi dan Ilyas Hadi Pane, 2020) yang menunjukkan bahwa stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga, namun hasil

ini berbeda dengan penelitian David dan Sri Nova Sari (2017) Influence of Work Dicipline, Job Stress, Non Physical Work Environment Through Employee Job Satisfaction at Oxy Family Reflexy and Facial Pekanbaru, yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT WASTEFORCHANGE ALAM INDONESIA.**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening?

### 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- e. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

#### Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Kepada Praktisi

Penelitian ini mampu memberikan informasi mengenai beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja yang kedepannya mampu melahirkan pedoman bagi perusahaan supaya bisa mengurai



permasalahan pada perusahaan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia, serta mampu memberikan *input* dalam hal ide yang akan bermanfaat untuk keputusan-keputusan yang akan diambil pada masa sekarang dan pada masa depan.

b. Kepada Institusi Pendidikan

Eksplorasi yang dilakukan saat ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi dan atau literatur untuk melakukan analisis ilmiah selanjutnya yang mempunyai variabel yang berhubungan erat dengan variabel yang diambil pada penelitian ini.

c. Kepada Penulis

Hasil analisis dapat berguna sebagai bentuk penerapan hasil belajar selama perkuliahan berlangsung, dalam kehidupan nyata terutama pada dunia bisnis atau dunia kerja. Analisa yang dilakukan mampu menunjukkan peneliti tentang permasalahan-permasalahan yang kerap terjadi pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan, yang kelak bisa dijadikan pedoman penulis dalam ketika berkecimpung pada human capital profesional. Di samping itu, analisis eksplorasi ini diharapkan mampu dijadikan bahan referensi untuk melaksanakan analisis lebih lanjut mendalam pada topik linier.