

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan. Meskipun telah ditemukan teknologi baru, sumber daya alam yang baik dan modal yang memadai perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor tersebut tanpa dukungan dari sumber daya manusianya.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan pada karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan tujuan sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya kepuasan kerja karyawan.

Kinerja suatu perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawannya, namun dalam kenyataannya, kinerja seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan yang lain. Oleh sebab itu, agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian maka produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan gaya pemimpin yang cenderung otoriter atau yang sering memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, dan ketika ada masukan dari bawahan tidak berpengaruh terhadap keputusan yang diambil oleh pemimpin maka secara langsung atau tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dianggap tidak penting padahal sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga dapat mempengaruhi pendapatan bagi perusahaan.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang responden karyawan PT. Talenta Digital Indonesia yang berstatus sebagai karyawan tetap di *level staff* dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Diberikan pertanyaan terbuka mengenai “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan” maka diperoleh data sebagai berikut :

Data Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. Talenta Digital Indonesia

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase
Gaya Kepemimpinan	8	40%
Lingkungan Kerja	7	35%
Beban Kerja	2	10%
Konflik Kerja	2	10%
Disiplin Kerja	1	5%
Jumlah	20	100%

Sumber : Hasil Pra Survey

Tabel 1.1

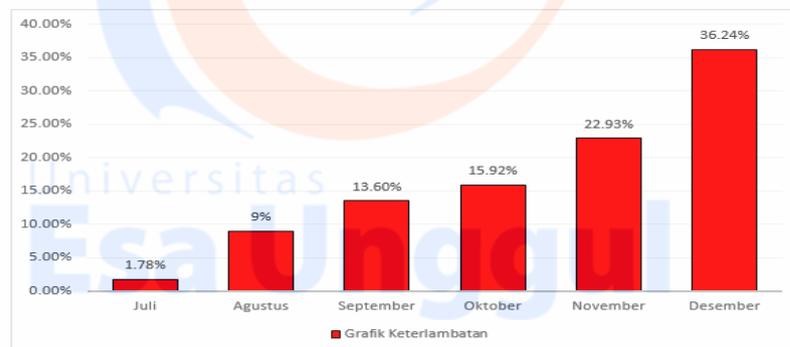
**Tabel Hasil *Pra-Survey*
PT. Talenta Digital Indonesia**

Berdasarkan hasil *pra-survey*, diketahui bahwa dari 20 karyawan PT. Talenta Digital Indonesia dengan diberikan pertanyaan terbuka mengenai “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan ”, adalah sebagai berikut : Gaya kepemimpinan memperoleh 40% jawaban negatif dari responden yang diantaranya kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan karyawan belum mempertimbangkan aspirasi karyawan dan tidak adanya koordinasi yang memadai terhadap target dan rencana pengambilan keputusan yang menunjukkan hubungan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan.

Jawaban dari responden menunjukkan adanya gaya kepemimpinan otoriter. Lingkungan kerja memperoleh 35% jawaban negatif dari responden yang diantaranya tidak terdapat fasilitas tempat beribadah khususnya yang beragama muslim, tidak adanya keamanan lingkungan sekitar kantor dan jaringan internet yang lambat pada saat jam kerja. Beban kerja memperoleh 10% jawaban negatif dari responden yang diantaranya target pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga menjadi beban tersendiri bagi karyawan. Konflik kerja memperoleh 10% jawaban negatif dari responden diantaranya seringnya terjadi kesalahan komunikasi antar divisi sehingga menyebabkan konflik kerja. Disiplin kerja memperoleh 5% jawaban negatif dari responden diantaranya adalah keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan waktu yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia. Berikut data absensi karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja yaitu PT. Talenta Digital Indonesia selama enam bulan berturut-turut dimulai dari Juli 2016 hingga Desember 2016:

Grafik Keterlambatan Karyawan Juli – Desember 2016



Sumber: HRD PT. Talenta Digital Indonesia

Grafik 1.1

**Grafik Data Karyawan Terlambat Bulan Juli – Desember 2016
PT. Talenta Digital Indonesia**

Dari grafik diatas menunjukkan pada bulan Juli – Desember 2016 meningkatnya karyawan yang datang terlambat. PT. Talenta Digital Indonesia yang bergerak dibidang jasa penyedia aplikasi penggajian dengan jumlah karyawan sebanyak 53 orang. Pada bulan Juli 2016 terdapat persentase keterlambatan skaryawan sebesar 1,78%. Pada bulan Agustus 2016 terdapat kenaikan persentase keterlambatan karyawan sebesar 9%. Pada bulan September 2016 terdapat kenaikan persentase keterlambatan karyawan sebanyak 13,60%. Pada bulan Oktober 2016 terdapat kenaikan persentase keterlambatan karyawan sebanyak 15,92%. Pada bulan November 2016 terdapat kenaikan persentase keterlambatan karyawan sebanyak 22,93%.

Pada bulan Desember 2016 terdapat kenaikan persentase keterlambatan karyawan sebanyak 36,42%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terlihat jelas meningkatnya keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja pada bulan Juli – Desember 2016. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kurang baik

dikarenakan gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja sehingga memicu menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Talenta Digital Indonesia Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin yang sering memusatkan segala keputusan dan kebijakan diambil dari dirinya sendiri secara penuh dan ketika ada masukan dari bawahan tidak berpengaruh terhadap keputusan yang diambil oleh pemimpin, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
2. Terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, tidak terdapat fasilitas tempat beribadah khususnya yang beragama muslim, tidak adanya keamanan lingkungan sekitar kantor dan jaringan internet yang lambat pada saat jam kerja sehingga menyebabkan rendahnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian adalah berfokus pada Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) di PT. Talenta Digital Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia ?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Talenta Digital Indonesia.