

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa alat sebagai pelaksana berjalannya aktivitas operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan dari pencapaian organisasi. Hal ini diperkuat dengan ditematkannya tenaga kerja sebagai urutan nomor satu dalam unsur-unsur manajemen. Sebagai unsur utama keberhasilan dari pencapaian suatu organisasi maka sumber daya tersebut membutuhkan seorang pimpinan yang unggul untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan cita-cita organisasi, maka dalam suatu organisasi terdapat beberapa pihak yang mengatur dan menjalankan segala aktivitas organisasi tersebut yaitu pihak yang memerintah yang disebut sebagai pimpinan dan ada juga pihak yang menerima perintah yang disebut sebagai karyawan atau bawahan. Dengan demikian kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan dalam memberikan perintah dan mengarahkan karyawan serta bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan,

kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran organisasi.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya. Organisasi seperti perusahaan memiliki pimpinan yang mempunyai tipe gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pada kenyataannya para pimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan karyawan.

Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan saat bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan

karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh keadaan dan situasi tertentu di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memperhatikannya.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya.

Untuk mendapat kepuasan dalam bekerja karyawan membutuhkan pemimpin yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab serta lingkungan kerja yang nyaman. Setiap pemimpin mempunyai cara yang berbeda untuk mengarahkan dan membawa karyawannya menuju keberhasilan. Begitupun dengan lingkungan kerja dapat dilihat dari segi fisik maupun non fisik.

PT. Libra Dwi Kartika adalah perusahaan yang bergerak di bidang Konstruksi *Oil and Gas*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 65 orang dimana 5 orang diantaranya merupakan Manajer. PT Libra Dwi Kartika (disebut LDK) sebagai pusat solusi Sistem Pengendalian, Otomasi dan Kelistrikan di bidang Minyak, Gas, Pertambangan, Infrastruktur (termasuk Pembangkit Listrik) yang bekerja sama dengan perusahaan nasional maupun internasional.

Pada bulan Maret tahun 2017 diadakan pra survei kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di PT. Libra Dwi Kartika terhadap 30 karyawan. Pra survei ini memiliki 5 item yang diteliti dalam hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pemimpin yang otoriter, kesejahteraan, hubungan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Kesimpulan dari pra survei tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Libra Dwi Kartika Tahun 2017

No	Item	Tingkat Kepuasan	
		Puas	Tidak Puas
1	Pemimpin yang Otoriter	30%	70%
2	Kesejahteraan	60%	40%
3	Hubungan Kerja	33%	67%
4	Motivasi Kerja	36%	64%
5	Pengembangan Karir	57%	43%

Sumber : PT. Libra Dwi Kartika Tahun 2017

Dari tabel 1.1 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika pada tahun 2016 terdapat pada item seperti Pemimpin yang otoriter, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan dengan persentase yang lebih besar daripada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain pra survei, peneliti juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan aktif pada PT.Libra Dwi Kartika. Menurut salah satu pegawai yang di wawancara pada tanggal 2 Mei 2017 dan telah bekerja selama 5 tahun pada posisi Staff Proyek menyatakan bahwa “Banyak karyawan yang baru masuk bekerja hanya bertahan selama kurang lebih 3-6 bulan lalu mengundurkan diri” . Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan otoriter yang hanya mengutamakan pekerjaan tanpa menghiraukan kepentingan anggota kelompok sama sekali sehingga karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan, dan juga semua keputusan ada ditangan pemimpin tanpa ada ikut campur tangan dari para karyawan termasuk manajer, sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dikemukakan oleh karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun 2 bulan dengan posisi staff Marketing berpendapat bahwa sering terjadi konflik antar karyawan karena fasilitas dan pengaturan ruang kerja yang diberikan kurang sesuai misalnya ruang

antar divisi seharusnya dibuatkan sekat atau pembatas dan juga masing-masing diberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan perdivisi tersebut, seperti masing-masing divisi diberikan fasilitas satu mesin printer. Dikarenakan hal tersebut tidak terjalin hubungan dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga membuat ketidakpuasan kerja dalam hal lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif karena hubungan yang tidak baik antar karyawan terjadi karena pemimpin kurang mampu memberikan dukungan terhadap bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Selain itu karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja karena pekerjaan atau intruksi yang diberikan tidak jelas dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mengurangi tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas yang di lengkapi dengan sejumlah data dari hasil pra survei yang *real*, maka muncul ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai tingkat kepuasan kerja pada perusahaan PT.Libra Dwi Kartika. Sehingga penelitian ini diberi judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. LIBRA DWI KARTIKA”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah untuk dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin yang otoriter membuat karyawan merasa tidak dihargai.
2. Fasilitas dan Pengaturan ruang kerja yang tidak sesuai seringkali menjadi penghambat dalam bekerja .
3. Pemimpin belum mampu memberikan motivasi terhadap karyawan yang membuat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja.
4. Karyawan kurang merasa puas atas pekerjaan yang diberikan karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, karena berbagai keterbatasan dan untuk menghindari meluasnya permasalahan maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Libra Dwi Kartika.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan latar belakang masalah, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Libra Dwi Kartika?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Libra Dwi Kartika?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika?
4. Apakah gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Libra Dwi Kartika?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika.
4. Untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberitahu informasi tentang pengaruh dan bahan pertimbangan bagi perusahaan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Libra Dwi Kartika.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian Sumber Daya Manusia serta dapat diterapkan dalam kasus nyata mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran khususnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut dibidang Human Resources Management serta dapat menambah literatur pada perpustakaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membacanya.

4. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refereni bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.