

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan dan memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuannya. Tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik, maka organisasi akan menghadapi masalah dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penting bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawannya sebagai sumber daya utama dalam menggerakkan perusahaan.

Maka setiap perusahaan dituntut mampu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang perlu dipahami dan diperhatikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Karyawan suatu perusahaan yang mempunyai komitmen untuk organisasi akan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan dan menikmati bekerja sama dalam organisasi. Komitmen karyawan pada perusahaan merupakan gambaran suatu proses yang berjalan dimana para karyawan dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional yang terdapat di karyawan PT. Bumi Metalindo Persada belum bisa didefinisikan sebagai komitmen organisasional yang timbul karena rasa ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari permasalahan yang timbul di PT. Bumi Metalindo Persada karena karyawan tidak memiliki rasa kenyamanan di dalam perusahaan dan ketersediaan untuk mengerahkan upayanya untuk mencapai tujuan organisasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan di PT. Bumi Metalindo Persada secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan komunikasi di antara rekan kerja atau antara karyawan dengan atasan, dengan kondisi kerja, dengan hubungan antara rekan kerja, dengan pimpinan, dengan gaji, dan dengan beban kerja.

Persoalan komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada akan dapat terpenuhi dan terlaksana dengan baik apabila beberapa variabel

yang mempengaruhi bisa mendukung terwujudnya komitmen organisasional pada karyawan. Variabel yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan indikator yang penting untuk dimiliki seorang karyawan, dimana setiap karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga setiap karyawan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Bumi Metalindo Persada tidak dapat dikatakan terpenuhi, jika melihat dari permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Permasalahan yang timbul di PT. Bumi Metalindo Persada terjadi karena faktor beban kerja yang terlalu tinggi, lingkungan pekerjaan yang membosankan dan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Sehingga perusahaan sebaiknya mampu menciptakan peningkatan kepuasan kerja melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata untuk tercapainya tujuan PT. Bumi Metalindo Persada.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional. Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja di PT. Bumi Metalindo Persada menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku baik dan buruk dari setiap karyawan, serta dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja di PT. Bumi Metalindo Persada yang buruk akibat konflik yang terjadi diantara rekan kerja, suasana ruangan yang tidak nyaman, tidak adanya batas privasi kerja diantara karyawan yang membuat karyawan merasa terganggu dengan rekan kerja mereka, serta tidak adanya hubungan komunikasi yang baik diantara rekan kerja membuat lingkungan kerja semakin tidak menumbuhkan rasa kenyamanan untuk para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas kerja karyawan, serta dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan PT. Bumi Metalindo Persada secara keseluruhan dengan meningkatkan komitmen organisasional.

Selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan

dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Gaya kepemimpinan di PT. Bumi Metalindo Persada menjadi faktor yang sangat berpengaruh dalam komitmen organisasional, Oleh sebab itu pemimpin suatu perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan, yang kemudian dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional di dalam PT. Bumi Metalindo Persada secara keseluruhan.

Berikut data jumlah karyawan PT. Bumi Metalindo Persada dari Tahun 2016-2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Tabel Jumlah Karyawan, Lama Bekerja, dan Pendidikan  
PT. Bumi Metalindo Persada Tahun 2016-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Lama Bekerja	Pendidikan
2016	80	3 Tahun	SMK-S1
2017	80	1-2 Tahun	SMK-S1
2018	80	1-2 Tahun	SMK-S1

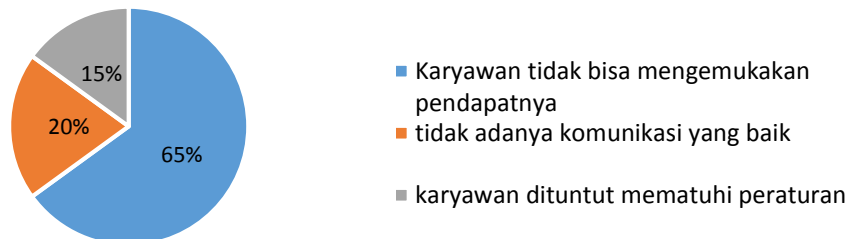
Sumber: HRD PT. Bumi Metalindo Persada 2019

Berdasarkan data yang diatas, jumlah keseluruhan karyawan di PT. Bumi Metalindo Persada berjumlah 80 dengan terdiri dari:

- a. 40 karyawan > 3 tahun
- b. 25 karyawan < 2 tahun
- c. 15 karyawan > 1 tahun

Data karyawan mulai dari tahun 2016-2018 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan jumlah karyawan di PT. Bumi Metalindo Persada, karena biaya yang minim dan kapasitas ruangan yang tidak memadai untuk penambahan karyawan yang membuat jumlah karyawan tidak mengalami kenaikan. Lama bekerja para karyawan di PT. Bumi Metalindo Persada 1-3 Tahun dengan memiliki banyak pengalaman di masing-masing bidangnya. Jenjang pendidikan para karyawan PT. Bumi Metalindo Persada mulai dari SMK, D3, dan S1. Hal ini diperkuat dengan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang responden karyawan PT. Bumi Metalindo Persada yang berstatus sebagai karyawan di *level staff* dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

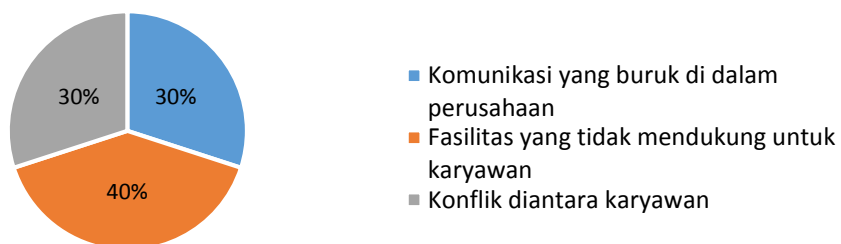
Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Bumi Metalindo Persada yang berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Maka di peroleh data sebagai berikut :



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan, 2019

**Gambar 1.1 Hasil *pra-survey* Gaya Kepemimpinan PT. Bumi Metalindo Persada**

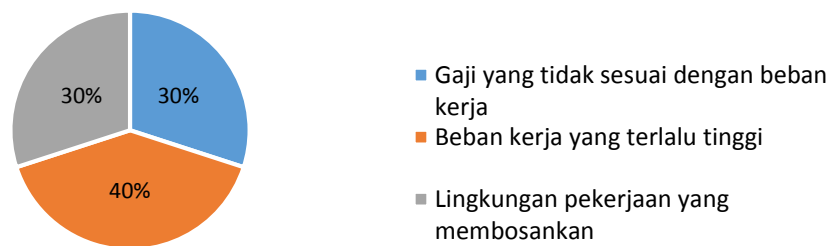
Dapat dilihat pada diketahui bahwa karyawan PT. Bumi Metalindo Persada yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 65% menyatakan bahwa karyawan tidak dapat mengemukakan pendapatnya sehingga pemimpin hanya mengambil keputusan sendiri yang menyebabkan gaya kepemimpinan. Sebesar 20% menyatakan tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Dan sebesar 15% menyatakan karyawan hanya dituntut untuk selalu mematuhi peraturan tanpa mendengarkan pendapat karyawan yang menyebabkan gaya kepemimpinan.



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan, 2019

**Gambar 1.2 Hasil *pra-survey* Lingkungan Kerja PT. Bumi Metalindo Persada**

Dapat dilihat pada diketahui bahwa karyawan PT. Bumi Metalindo Persada yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 40% menyatakan fasilitas yang tidak mendukung untuk karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Sebesar 30% menyatakan komunikasi yang buruk bukan hanya antara karyawan dengan pimpinan tetapi komunikasi yang buruk diantara rekan kerja. Sebesar 30% menyatakan terjadinya konflik diantara karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja semakin tidak nyaman.



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan, 2019

### Gambar 1.3 Hasil *pra-survey* Kepuasan Kerja PT. Bumi Metalindo Persada

Dapat dilihat pada diketahui bahwa karyawan PT. Bumi Metalindo Persada yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 40% menyatakan beban pekerjaan yang terlalu tinggi yang menyimpang dari *jobdesk* karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan kerja yang sesuai. Sebesar 30% menyatakan gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Sebesar 30% menyatakan lingkungan pekerjaan yang membosankan mengakibatkan kepuasan kerja sulit didapatkan oleh setiap karyawan.

Pentingnya penanganan terhadap gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sulitnya tercapainya kepuasan kerja guna meningkatkan komitmen organisasional, maka setiap perusahaan harus berupaya memperhatikan peran pentingnya seorang karyawan dengan tidak menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak membebani pekerjaan kepada karyawan secara berlebihan. Apabila faktor tersebut terpenuhi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, karyawan akan merasa nyaman dan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik. Terbentuknya komitmen organisasional di dalam perusahaan dapat terbangun dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik. Terkait dengan penjelasan tersebut maka penulis mengangkat masalah penelitian dengan



judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan, keputusan hanya berpusat pada seorang pemimpin dan saat seorang karyawan memiliki sebuah masalah untuk keberlangsungan perusahaan, atasan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengutarakan pendapatnya. Sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat mengekspresikan komitmen organisasional mereka terhadap kesuksesan di PT. Bumi Metalindo Persada.
2. Terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, adanya hubungan komunikasi yang buruk didalam perusahaan, terjadinya konflik yang berkepanjangan diantara rekan kerja dan fasilitas yang terdapat di perusahaan tidak mendukung untuk menunjang kebutuhan keseharian karyawan. Sehingga dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan dan menyebabkan komitmen organisasional menjadi menurun di PT. Bumi Metalindo Persada.
3. Terdapat permasalahan pada kepuasan kerja, adanya situasi lingkungan pekerjaan yang membosankan, beban pekerjaan yang terlalu tinggi yang tidak sesuai dengan *jobdesk* perusahaan dan gaji karyawan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga menyebabkan penurunan komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Batasan Masalah dalam penelitian adalah berfokus pada Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Komitmen Organisasional (Y) di PT. Bumi Metalindo Persada.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Bumi Metalindo Persada?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bumi Metalindo Persada?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada?
6. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Bumi Metalindo Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bumi Metalindo Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional di PT. Bumi Metalindo Persada

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah yang timbul akibat gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang menentukan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasional di dalam perusahaan. Dengan melakukan penelitian ini akan menambah wawasan, pengetahuan dan *networking* untuk penulis, sehingga dapat di terapkan dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan.
2. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi untuk memanage sumber daya alam di dalam perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk menciptakan

komitmen organisasional di dalam perusahaan PT. Bumi Metalindo Persada.

3. Bagi Pembaca

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan informasi tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di dalam perusahaan PT. Bumi Metalindo Persada.