

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan meningkatnya persaingan antara perusahaan yang mengharuskan setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan optimal, perusahaan sering mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran, serta produknya, akan tetapi, hal ini juga ditentukan dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun *system* itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat (Kunartinah, 2012). Setiap orang mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya Wibowo (2010). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja penting untuk diteliti. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap pekerja terhadap suatu pekerjaan yang mencerminkan selisih antara penghargaan yang diterimanya dengan apa yang diyakini pekerja tersebut seharusnya diterimanya Wibowo (2010).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhannya dalam bekerja, maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Ketika karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya

untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan menghasilkan kemajuan bagi perusahaan, sehingga diperlukan perhatian khusus agar kepuasan bekerja dalam suatu perusahaan dapat meningkat. Pemberian kepuasan kerja pada karyawan dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan produktif. Tetapi sebaliknya kepuasan kerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat merusak kondisi perusahaan, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional karyawan yang merasa senang atau tidak senang dalam melihat pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja adalah gaya pemimpin yang otoritis. Seorang pimpinan perlu menciptakan motivasi kerja serta suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga setiap karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan mengerjakan tugasnya dengan baik. Selain gaya kepemimpinan yang otoritis, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif karena hubungan yang kurang support antar sesama karyawan dan kurang profesional antar karyawan karena pemimpin kurang mampu memberikan arahan yang baik terhadap karyawan 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 karyawan sehingga mengurangi rasa tingkat kepuasan kerja.

PT. Barnaby Living merupakan perusahaan yang bergerak dalam perusahaan jasa yakni Kontraktor Interior yang berdiri sejak 2004 berlokasi di Permata Buana, Kembangan Utara. PT. Barnaby Living menyediakan layanan inovatif dan komprehensif untuk desain interior, proyek pembangunan, termasuk kantor komersial, toko, restoran, perumahan, apartement dan masih banyak lagi. Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan kualitas produk dan pelayanan yang baik kepada customer, tetapi pimpinan yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang diperintahkan pimpinan. Pada perusahaan terlihat kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti sikap pimpinan yang kurang dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor Motivasi dan lingkungan kerja yang efektifitas dan nyaman memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti melakukan pra survey terhadap karyawan Barnaby Living. Hasil pra survey dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan
Barnaby Living

No	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	Tingkat Kepuasan (%)	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda puas dengan pekerjaan anda saat ini?	37,1	62,9
2	Apakah anda puas dengan arahan atau intruksi yang diberikan oleh pemimpin anda bekerja saat ini?	40	60
3	Apakah anda puas dengan motivasi yang diberikan oleh atasan anda saat ini?	37,1	62,9
4	Apakah anda puas dengan lingkungan kerja anda saat ini?	45,7	54,3
5	Apakah anda puas terhadap kebijakan pengembangan karir ditempat anda bekerja saat ini?	37,1	62,9

Sumber : data diolah oleh peneliti,2020

Dari tabel 1.1 diatas hasil pra survey yang dilakukan kepada 35 orang responden dapat diketahui bahwa kurangnya rasa kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pernyataan tersebut disetujui oleh 62,9% responden hal ini disebabkan karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dan 60% responden menyetujui kurangnya intruksi yang jelas yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang diterapkan tidaklah tepat, maka pendekatan yang dipergunakan oleh pimpinan tersebut pun menjadi tidak tepat, sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan di dalam diri karyawan. Dan 62,9% responden juga menyetujui kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang menyebabkan rendahnya rasa ketidakpuasan yang dimiliki karyawan. Kemudian 54,3% responden menyetujui bahwa kurangnya lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga menimbulkan kurangnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik dan tidak tersedianya fasilitas yang nyaman diperusahaan. Dan 62,9% responden menyetujui bahwa kurangnya kesejahteraan jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan hal ini menyebabkan rasa ketidakpuasan pada karyawan.

Hal ini dapat menjadi indikasi awal atas adanya penurunan kepuasan kerja karyawan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, maka perusahaan harus meningkatkan beberapa faktor secara efektif. 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 motivasi kerja yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas dimana kepada karyawan Barnaby Living, terlihat beberapa masalah yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian ***“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang merasa puas atas pekerjaan yang diberikan karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Gaya kepemimpinan yang rendah sehingga mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan.
3. Pemimpin belum mampu memberikan motivasi terhadap karyawan yang membuat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja.
4. Fasilitas dan hubungan kerja antar karyawan yang tidak nyaman sering sekali menjadi penghambat dalam bekerja.

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, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Barnaby Living.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan tentang :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan agar terciptanya kepuasan dalam bekerja dengan penerapan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Bagi Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi akademis, sebagai referensi yang dapat digunakan peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi Pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.