

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, pegawai dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi pegawai pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan pegawai menjadi

menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

Setiap pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Robinns (2003) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu; 1) Kepuasan dengan promosi, 2) Kepuasan dengan rekan kerja, 3) Kepuasan dengan gaji, 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 5) Kepuasan dengan sikap atasan.

PT. Lestari Mahaputra Buana adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu untuk dibuat menjadi berbagai macam alat tulis seperti pensil, penggaris, jangka dan yang lain sebagainya.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja menurut Robinns (2015), keadaan di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat

dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang-bidang tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak HRD PT. Lestari Mahaputra Buana, ada beberapa ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun hasilnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Selain itu banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang produksi.

Berikut ini hasil observasi awal yang dilakukan pada 20 orang pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana. mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja

Faktor	Jumlah	Persentase
Gaji & Reward	10	25%
Budaya Organisasi	8	20%
Gaya Kepemimpinan	11	27,5%
Beban Kerja	1	2,5%
Lingkungan Kerja	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Setiap responden dari 20 orang responden menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.

Dari hasil observasi awal terlihat bahwa banyak dari pegawai menyebutkan gaji dan penghargaan sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 10 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari gaya kepemimpinan sebanyak 11 jawaban. Faktor lingkungan kerja sebanyak 10 jawaban responden, budaya organisasi 8 jawaban, sedangkan 1 responden memilih faktor memilih beban kerja.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian menurut Likert (2013) dalam Handoko (2020) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk.

Di PT. Lestari Mahaputra Buana, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana setelah berdiskusi. Pegawai pun

membuat keputusan-keputusan sendiri tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga pegawai kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada para pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan berbagai fleksibilitas kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan-batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan di PT. Lestari Mahaputra Buana dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan juga memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan juga memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Gaya kepemimpinan general manager di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana sudah cukup baik. General manager selalu mendiskusikan kegiatan-kegiatan perusahaan yang ada, telah membuat langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok, pemimpin berusaha memahami para pegawai untuk menyampaikan instruksi dan pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan masalah budaya yang sering kita lihat di perusahaan, para pegawai kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar pegawai, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi (Cahyono. 2012).

Berdasarkan hasil pengamatan yang di lakukan di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana, budaya organisasi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja di PT. Lestari Mahaputra Buana juga kurang. Padahal, perusahaan mempunyai nilai-nilai khusus budaya organisasi yang bertujuan agar setiap anggota dari organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan secara efisien, baik dalam pembagian tugas dan juga rasa tanggung jawab yang diberikan.

Kurangnya penerapan budaya organisasi terlihat dari pegawai yang kurang menghargai terhadap pemimpinnya maupun sesama pegawai, hal ini disebabkan karena pemimpin yang kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan pekerjaannya. Pemimpin juga tidak menaruh kepercayaan bahwa pegawainya dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pegawai menjadi kurang menghargai terhadap pemimpin karena pegawai merasa tidak diberi kepercayaan oleh pemimpin. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang saya amati dengan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa sulitnya naik jabatan di perusahaan ini. Hal ini membuktikan masalah yang terjadi mengindikasikan bahwa kurangnya penerapan budaya integritas atau kepercayaan terhadap pegawai di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja di PT. Lestari Mahaputra Buana dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012) sebagai berikut; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Kondisi suasana kerja di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadai, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu, tetapi ada ketimpangan antara pegawai alih daya dengan pegawai tetap dikarenakan pegawai alih daya sudah melakukan pekerjaan yang cukup banyak namun hasil belum sesuai dengan harapan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan

kerja di PT. Lestari Mahaputra Buana dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat jalan raya utama, sehingga di waktu-waktu tertentu jalan di depan perusahaan dapat terjadi kemacetan yang cukup parah.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana untuk dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Produksi PT. Lestari Mahaputra Buana”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pra survei yang telah saya lakukan di PT. Lestari Mahaputra Buana, maka masalah dalam penelitian ini di identifikasikan sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang memperhatikan waktu jam kerja, seperti pulang sebelum jam kerja, atau sering datang terlambat, bahkan ada beberapa pegawai yang absen saat hari kerja.
2. Adanya beberapa pegawai yang melampaui batas jam kerja.
3. Adanya ketimpangan antara pegawai tetap dan pegawai alih daya, dikarenakan pekerjaan yang hampir sama beratnya namun upah yang

diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.

4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian produksi PT. Lestari Mahaputra Buana.

3. Bagi Universitas

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna Sebagai bahan masukan bagi Perguruan Tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar mahasiswa dan juga dosen agar menjadi lebih kreatif, efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar mahasiswa meningkat.