

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun system itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang baik yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan dalam Pangarso, 2016: 146).

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara
Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	20 Orang	1 Orang
2	Saya mampu memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan pekerjaan formal yang lain	16 Orang	5 orang
3	Pekerjaan yang telah saya kerjakan sesuai dengan harapan-harapan instansi	7 Orang	14 Orang
4	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja kantor untuk kepentingan pribadi saya	8 Orang	13 Orang
5	Banyaknya jumlah pekerjaan yang saya terima dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14 Orang	7 Orang

Sumber : Data diolah Peneliti

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara
Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	14 Orang	7 Orang
2	Apakah saya merasa puas dengan teman teman saya disini	18 Orang	3 Orang
3	Apakah saya bekerja dengan orang orang yang bertanggung jawab	15 Orang	6 Orang
4	Apakah Bapak/Ibu bisa fokus untuk mengerjakan pekerjaan dalam kondisi apapun	15 Orang	6 Orang
5	Apakah Bapak/Ibu merasa puas berada di tingkat pekerjaan yang sangat sulit	17 Orang	4 Orang

Sumber : Data diolah Peneliti

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara
Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya dapat bekerja sama dengan tim kerja dalam menjalankan pekerjaan	19 Orang	2 Orang
2	Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti computer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan sebagainya	13 Orang	8 Orang
3	Tim kerja saya selalu aktif dan rajin bekerja dan mampu bekerja sama	7 Orang	14 Orang
4	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan	15 Orang	6 Orang
5	Rekan kerja saya membantu pekerjaan saya jika saya tidak/kurang mengerti dengan tugas yang diberikan	9 Orang	12 Orang

Sumber : Data diolah Peneliti

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara
Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai	15 Orang	6 Orang
2	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi	18 Orang	3 Orang
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	15 Orang	6 Orang
4	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	7 Orang	14 Orang
5	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	9 Orang	12 Orang

Sumber : Data diolah Peneliti

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lodge dan Derek (1993) dalam kusumawati (2008: 149) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya supaya memiliki kompetensi dan kesempatan dalam mengatisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Fenomena apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negative terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam menciptakan visi dan misi suatu organisasi. Pemimpin harus

mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi kepada pimpinan saat memberi pengarahan atau tugas, setiap karyawan tidak mempunyai banyak kesempatan dalam menyampaikan pendapat atau menanyakan suatu pekerjaan yang kurang dipahami sehingga terjadi kurang maksimal dalam memberikan tugas yang diberikan. Untuk mencapai suatu tujuan di dalam sebuah organisasi perlu membangun kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dan control yang dilakukan secara langsung.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini merupakan pengembangan atau modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Djoko Setyo Widodo (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Untuk Pekerjaan Kepuasan dan Dampak terhadap kinerja Karyawan”. Sigit Prasetyo (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Dan Ari Cahyo Purnomo, dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja disana masih banyak yang harus diperhatikan dalam lingkungannya, dalam kondisi diruangan masih banyak

kurangnya kerapihan dalam menata tempat file yang tidak rapih karena sudah terlalu berlebihan kapasitas, serta sirkulasi udara yang kurang.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.Pasifik Satelit Nusantara.Penulis memilih tempat ini karena PT.Pasifik Satelit Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang tumbuh dan berkembang. Sampai saat ini sudah tercatat sebanyak 20 cabang kantor disekitar wilayah. Selama beberapa tahun belakangan ini, jumlah anggota yang menanamkan modal pun meningkat dengan meningkatnya jumlah nominal simpanan yang harus disetorkan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan fenomena-fenomena tersebut. PT.Pasifik Satelit Nusantara selaku menerapkan gaya kepemimpinan yang baik kepada setiap karyawan yang menjadi bawahannya dan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan yang ada. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menghasilkan suatu pencapaian kinerja yang produktif, efektif dan efisien. Oleh karenanya, PT.Pasifik Satelit Nusantara ini penulis anggap sangat cocok untuk dijadikan penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Alasan memilih judul penelitian ini dikarenakan menurut pandangan peneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan kaitannya untuk mengukur seberapa jauh kontribusi atau hasil yang diberikan karyawan untuk perusahaan. sedangkan alasan peneliti

memilih obyek PT.Pasifik Satelit Nusantara dikarenakan peneliti melihat ada fenomena tingkat kinerja karyawan yang masih kurang dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan masih adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penulis ingin membahas masalah tersebut dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PASIFIK SATELIT NUSANTARA

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara?
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara?
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara?
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara?
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT.Pasifik Satelit Nusantara?

7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Pasifik Satelit Nusantara?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penelitian ini di lakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara.
- d. Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara.
- e. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Pasifik Satelit Nusantara.
- f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan untuk menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat diberikan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia atau para pekerja.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian selanjutnya jurusan manajemen konsentrasi bidang sumber daya manusia.