

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia saat ini masih merupakan penggerak roda paling penting didalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Roda organisasi tidak akan berjalan sesuai rencana jika tidak digerakan oleh sumber daya manusia. Bisa dipastikan bahwa jika dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia nya kurang baik dalam jumlah maupun kualitas maka perusahaan tersebut akan terhambat pergerakannya atau berhenti sama sekali. Namun jika kualitas dan kuantitas sumber daya manusia nya terpenuhi maka dapat dipastikan roda pekerjaan perusahaan akan berjalan dengan lancar.

PT. PINS Indonesia berdiri sejak tanggal 17 Oktober 1995 dengan nama awal PT. Pramindo Ikat Nusantara. Pada awalnya, fokus bisnis perseroan adalah bergerak di bidang jasa yaitu untuk menyelenggarakan kerjasama operasi (KSO) telekomunikasi di wilayah Sumatera. Saat ini, PT. PINS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa integrasi perangkat dan jaringan dengan kemampuan sumber daya manusia dan kapabilitas sistem yang terbaik.

Dalam segi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. PINS Indonesia belum sepenuhnya dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, sebagaimana yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai target bisnis perusahaan sebagaimana tercantum dalam visi misi serta tugas fungsi organisasi di PT. PINS Indonesia berdasarkan aturan-aturan yang selama ini sudah ditetapkan oleh manajemen. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja itu masih sulit diukur secara kuantitatif, namun ada faktor-faktor yang bisa diukur dan dipakai dalam mengukur ketidakpuasan kerja karyawan tersebut. Misalnya, dari segi indikator tingkat kesejahteraan karyawan itu sendiri dimana karyawan merasa belum sesuai dengan harapannya. Berikut ini data tabel kepuasan kerja karyawan PT. PINS Indonesia tahun 2019 :

Tabel 1.1 Data Kepuasan Kerja Karyawan PT. PINS Indonesia

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2019	Karyawan Pria	Karyawan Wanita
Jenjang Karir	18 %	13 %
<i>Work-life-Balance</i>	11 %	17 %
Gaji dan Tunjangan	23 %	31 %
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2020	Karyawan Pria	Karyawan Wanita
Jenjang Karir	16 %	9 %
<i>Work-life-Balance</i>	9 %	8 %
Gaji dan Tunjangan	20 %	25 %

Sumber : PT. PINS Indonesia

Tabel di atas menunjukkan fluktuasi menurun pada data kepuasan kerja karyawan PT. PINS Indonesia. Dari periode tahun 2019 perusahaan memberikan jenjang karir pria sebesar 18% dan wanita 13%, *Work-life-Balance* pria sebesar 11% dan wanita 17%, dan Gaji dan Tunjangan untuk pria sebesar 23% dan wanita 31%, hal tersebut mengalami penurunan jenjang karir, *Work-life-Balance*, dan Gaji dan Tunjangan yang di berikan perusahaan pada periode 2020. Hal ini mengakibatkan menurunnya rasa puas karyawan dalam bekerja. Bagaimanapun disini dapat di duga bahwa peran seorang pemimpin dapat menentukan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawannya. Dimana salah satu peran itu dapat membuat karyawan merasa nyaman saat menjalankan tugasnya. Tentu saja banyak faktor yang bisa di teliti untuk dijadikan ukuran puas atau tidak puasnya para karyawan di dalam pekerjaannya. Namun tipe dan gaya seorang pemimpin bisa menjadi salah satu faktor penyebabnya. Gaya kepemimpinan ini berpengaruh langsung

kepada hasil pekerjaan karyawan karena disini pemimpin itu menjadi sosok panutan yang dijadikan sebagai orang terdepan dari setiap aktifitas pekerjaan sehari-hari. Seorang pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban terpenting dan terpercaya oleh manajemen baik secara pribadi maupun secara tim dalam mengelola aktifitas berlangsungnya pekerjaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri. Secara sadar para pemimpin mengetahui bahwa gaya memimpin mereka itu sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari para karyawannya. Semakin sesuai gaya kepemimpinan dengan jenis aktifitas pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat keberhasilannya.

Peran tim kerja dalam mensukseskan pekerjaan pada PT. PINS Indonesia sangat menentukan. Karena jenis pekerjaan yang dilaksanakan pada PT. PINS Indonesia adalah jenis pekerjaan yang harus dilakukan bersama-sama dengan kata lain oleh sebuah tim kerja. Karena disini hampir semua jenis pekerjaan baru akan lebih efektif efisien hasilnya apabila dikerjakan bersama-sama tim. Bila dikatakan tentang tim kerja maka keterlibatan mental dan emosional setiap anggota dalam tim atau kelompok memegang peranan penting dalam mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan tim kerja. Dengan adanya tim kerja, akan membuat pekerjaan akan terasa lebih mudah dan menciptakan suasana kerja sama yang baik. Dan ini juga dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri. Menurut pengamatan sederhana peneliti, fungsi tim kerja didalam perusahaan ini masih belum mampu berkontribusi secara maksimal baik tenaga maupun pikiran dari sesama anggota tim kerjanya. Maka diharapkan dengan tipe kepemimpinan yang mumpuni kiranya dapat mengarahkan dan mengoptimalkan kemampuan masing-masing anggota tim agar lebih kuat dan berkualitas.

Dengan adanya masalah-masalah kepemimpinan yang terjadi pada PT. PINS Indonesia dan dikaitkan dengan hasil kinerja dan ketidakpuasan para karyawannya maka peneliti ingin meneliti tentang hal ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memberi judul **“ANALISIS PENGARUH TIM KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PINS INDONESIA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Tim Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PINS Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PINS Indonesia?
3. Apakah Tim Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. PINS Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Tim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh Tim Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan terutama yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen operasi khususnya tentang pengaruh Tim Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan serta dapat digunakan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga hasil yang di harapkan dapat tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah informasi bahan perbandingan bagi penelitian yang lain. Sebagai wujud rasa terimakasih peneliti kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti memberikan batasan masalah pada pembahasannya. Batasan masalah pada variabel Tim Kerja (X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2), dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Guna memperoleh batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, maka peneliti memberikan pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian dilakukan di karyawan PT. PINS Indonesia.
2. Objek yang diteliti adalah Tim Kerja dengan indicator antara lain tentang kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan; sementara untuk indikator Gaya Kepemimpinan antara lain seperti kemampuan mengambil keputusan,

kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional; sementara terhadap Kepuasan Kerja diberikan indikator antara lain gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini, peneliti menyusun secara sistematika ke dalam lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan, yaitu pengertian pengertian Tim Kerja, pengertian Gaya Kepemimpinan, dan pengertian Kepuasan Kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang Metodologi Penelitian, yaitu desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan tempat penelitian, uji validitas, reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi Analisis Pengaruh Tim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta pengujian pengaruh ketiga variable dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pegujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

