

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dari posisi kepemimpinan dan anggota merupakan faktor terpenting, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada pengaruh faktor manusia. Kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik bisa Implementasi dalam organisasi dapat membantu untuk memiliki dampak yang baik pada karyawan, terutama bagi ciptakan kepuasan kerja. Melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta meningkatkan kemampuan kerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja para karyawan tersebut dapat ditingkatkan sesuai dengan kemampuan yang ada pada masing-masing karyawan. Perusahaan yang Mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang memotivasi orang lain untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Fajriyah, 2017). PT. Duta Hita Jaya merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dalam bidang struktur baja yang terletak di Desa Telajung, No 9 Jalan Raya Setu, Cibitung Bekasi.

Berikut Jumlah SDM / Data perusahaan yang ada di PT. Duta Hita Jaya.

1. 1 Data Perusahaan PT. Duta Hita Jaya

No	Bidang/posisi	Jumlah karyawan	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Pemimpin	2	-
2.	Manager	3	-
3.	Karyawan	115	30
Jumlah		150	

Sumber : PT. Duta Hita Jaya Bekasi, 2020

Berikut data kehadiran karyawan PT. Duta Hita Jaya selama tahun 2020.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran
2020	Januari	120	85%
	Februari	125	86%
	Maret	143	95%
	April	145	96%
	Mei	138	92%

	Juni	135	91%
	Juli	130	89%
	Agustus	128	88%
	September	140	90%
	Oktober	148	98%
	November	148	98%
	Desember	149	99%

Sumber : PT. Duta Hita Jaya bekasi, 2020

Terlihat dari Tabel 1 bahwa dari awal tahun 2020 hingga akhir tahun 2020, tingkat absensi karyawan berubah setiap bulannya. Tabel 1 berdasarkan informasi dari PT Duta Hita Jaya Bekasi yang memiliki karyawan sebanyak 150. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut, diantaranya faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di PT. Duta Hita Jaya, faktor-faktor tersebut menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, namun pada kenyataannya atasan tidak memberikan dukungan secara aktif dalam bekerja. Misalnya kurangnya motivasi dari atasannya ke pada karyawannya, kurangnya pemahaman akan keinginan bawahan, kewaspadaan yang tidak memadai dalam pengambilan keputusan, dan ketidakmampuan untuk berurusan dengan karyawan, sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Dan lingkungan yang membuat karyawannya menjadi tidak nyaman dalam berkerja, seperti prasarana yang kurang memadai dan ini menjadi hal yang membuat para karyawannya menjadi kurang bersemangat dalam bekerja, pencahayaan yang ada di lingkungan kerja kurang teranghal tersebut menjadi salah satu yang membuat karyawan

menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, kebisingan yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman, temperatur lingkungan kerja atau udara yang sangat panas, hal ini yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam berkerja.

Yang tidak kalah penting untuk tingkat kesuksesan perusahaan adalah lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dampak lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik merupakan suatu kondisi di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi setiap orang, seperti kedamaian, tata letak, dan peralatan. Lingkungan sosial dan budaya adalah hubungan antara manusia dan lingkungan, dan lingkungan mengacu pada aktivitas yang didasarkan pada hubungan antar karyawan. Hasil penelitian (Astuti & Iverizkinawati, 2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Fajriyah, 2015). Jika karyawan puas dengan perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, mereka akan bersemangat untuk bekerja seperti yang diharapkan, sehingga meningkatkan kinerja mereka dan dengan demikian meningkatkan kinerja organisasi (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Ketersediaan karyawan untuk melakukan upaya tingkat tinggi

untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Duta Hita Jaya di Bekasi dengan judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA HITA JAYA BEKASI** ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Hita Jaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Hita Jaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Hita Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Hita Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Hita Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Hita Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti ;

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti

suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Akademis ;

Harapan dapat memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya dari proyek penelitian manajemen sumber daya manusia Departemen Ekonomi.

3. Bagi Organisasi ;

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan atau organisasi dalam membahas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan sehingga apa yang menjadi kendala dapat di ketahui, dipahami, diantisipasi, dipecahkan, kemudian di ambil langkah-langkah strategis yang mendukung.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini di karenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat memecahkan permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ni akan di fokuskan pada kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistemkasika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini bab 1 yang berisi latar belakang masalah, yang mendasari peneliti dalam melakukan penelitian ini. Selain itu, pada bab ini disebut juga batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian,

manfaat penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, studi empiris, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4 berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.