

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian visi misi yang optimal oleh perusahaan sangatlah diperlukan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, menjalankan visi dan misi ini dapat ditingkatkan dengan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja karyawan (*performance*) atau produktifitasnya (Simanjutak, 2015).

Agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam era industry 5.0 saat ini dan untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu memperoleh keuntungan guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut diperlukan kinerja yang tinggi dari keseluruhan sumber daya manusia yaitu karyawan yang ada di dalamnya.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dipertahankan. Sumber daya manusia adalah pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan seseorang yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan., hal tersebut dirasakan oleh manajemen PT Dynasti Indomegah Sidoarjo yang saat ini sedang mengalami perkembangan. PT Dynasti Indomegah Sidoarjo merupakan perusahaan produsen kasur spon atau *foam*. Sehingga kebutuhan akan tenaga kerja dan tenaga professional yang saat ini ada di perusahaan tersebut harus diupayakan untuk bertahan untuk bersama-sama membantu perusahaan menghadapi persaingan yang ketat antar perusahaan sejenis.

Produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan pada sebuah perusahaan, untuk mencapai target serta untuk menjaga perusahaan agar tetap stabil. Produktivitas akan berkaitan dengan bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Kemudian kepuasan kerja akan mudah dicapai oleh setiap karyawan perusahaan. Sehingga semakin tinggi kepercayaan seorang karyawan terhadap pemimpinnya serta tingginya tingkat kepuasan kerja dari karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas karyawan yaitu faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan dan faktor eksternal meliputi: kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga produktivitas karyawan dapat optimal.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan semangat kerja karyawan dan kinerjanya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai keuntungan Perusahaan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Ilmu kepemimpinan pada dasarnya mempelajari tentang pengertian kepemimpinan, menafsirkan teori dan prinsip-prinsip kepemimpinan guna mengkaji sikap perilaku pemimpin dalam bertindak memimpin. Adanya komponen-komponen dalam kepemimpinan adalah pemimpin, pengikut, perilaku atau sikap pemimpin dalam memimpin. Sikap atau perilaku pemimpin akan menjadi stimuli yang menimbulkan tanggapan dari para pengikut berupa umpan balik dan wujud nyata berupa kepatuhan para pengikut atau reaksi menentang. Jadi hal tersebut dapat menjadi tolak ukur kepuasan para pengikut atau tingkat jumlah konflik pengikut. Oleh karena itu seorang pemimpin mempunyai strategi handal yang mengajarkan kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah. Dengan cara tersebut dapat meyakinkan nasabah menanamkan modal dan saham mereka diperusahaan itu

Tersedianya lingkungan kerja yang memadai sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal yang akan membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan dapat diperoleh baik kepuasan terhadap lingkungan kerja yang memadai serta motivasi yang didapatkan dari atasan yang berupa pujian maupun sesama karyawan yang sesuai dengan harapan masing-masing karyawan, sehingga apabila karyawan telah merasa puas maka diharapkan tujuan utama perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Menurut Wibowo (2015:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Adanya pergantian kepemimpinan di perusahaan PT Dynasti Indomegah Sidoarjo sedikit banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana setiap adanya pergantian kepemimpinan maka akan ada suatu perubahan peraturan yang harus diterima oleh setiap karyawan, selain itu lingkungan kerja fisik yang saat ini disediakan oleh perusahaan dan dirasakan oleh setiap karyawan telah memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan, gedung tempat kerja yang baru akan membuat karyawan merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja serta dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan saat ini.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka judul yang sesuai dengan keadaan perusahaan saat ini yang berkaitan dengan kepemimpinan pimpinan perusahaan, keadaan lingkungan kerja perusahaan terutama untuk lingkungan fisik yang tersedia di perusahaan saat ini yang dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan dan produktivitas karyawan perusahaan adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo ?
2. Apakah Lingkungan Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo ?
4. Apakah Lingkungan Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kepuasan Kerja di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Dynasti Indomegah Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan ini dibagi menjadi beberapa aspek sebagai berikut ini :

1. Aspek Akademis

Bagi pihak akademis, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di Perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya sehingga dapat digunakan sebagai referensi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi perkembangan ilmu pengetahuan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tambahan wawasan mahasiswa yang telah diperoleh di bangku perkuliahan, sehingga dengan ada penelitian ini dapat diperoleh contoh penerapan Manajemen Sumberdaya manusia di suatu perusahaan.

3. Aspek Praktis

Bagi pihak praktisi khususnya manajemen perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan keputusan manajemen perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dari segi kepemimpinan, lingkungan fisik yang tersedia maupun kepuasan kerja karyawan perusahaan.