

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman kemajuan ini, pertumbuhan teknologi serta informasi tumbuh begitu sangat cepat. Persaingan dalam bidang usaha pada zaman ini menjadi semakin tinggi juga. Serta perusahaan diharuskan bisa memanfaatkan sumber daya manusia seperti mesin, modal dan material guna bisa dikembangkan pada sektor bidang usaha. Selain itu juga, perusahaan harus mampu berkembang serta bisa mengelola aset sumber daya manusia yang tersedia seperti pegawai. Adanya modal kerja yang secara optimal digunakan dalam menjalankan aktivitas usaha pada suatu perusahaan yang dilakukan secara kompeten merupakan makna manajemen sumber daya manusia. Di dalam sebuah perusahaan SDM mempunyai fungsi pokok, sebab sumber daya manusia adalah kunci untuk pendorong yang sangat penting sesudah aktivitas ataupun operasional di perusahaan untuk menunjang terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Di era globalisasi bisnis dibutuhkan posisi kompetitif yang sangat kuat dan keberhasilan dalam menguasai pasar, terutama di bidang sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai ilmu dan seni yang saling menata fungsi tenaga kerja agar sangat optimal sehingga bisa tercapai visi misi pada organisasi.

Pentingnya tenaga kerja dalam suatu organisasi dan tidak bisa dipisahkan peranannya oleh pemimpin, sebab tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan dari organisasi sangatlah tinggi, maka diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak. Terdapat berbagai karakteristik diri pada setiap pemimpin, sebab gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan dimana tujuannya

agar mampu memberikan dampak ataupun dorongan kinerja karyawan sehingga terwujudnya suatu tujuan organisasi. Mengatur organisasi, keterampilan yang didapat berdasarkan karakteristik pemimpin merupakan makna dari gaya kepemimpinan pendapat Heidjrachman dan Husnan dalam Frengki Basna (2016:320)

Hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja adalah peran gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin pada sebuah ruang lingkup organisasi. Dalam menyelesaikan setiap tugasnya diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih supaya menghasilkan suasana yang tenang dalam bekerja antara pemimpin serta pegawainya. Oleh sebab itulah perusahaan berupaya memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman, seperti halnya lengkapnya fasilitas yang disediakan, lingkungan kerja yang tidak membosankan bisa membuat pekerjaan lebih optimal di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) mengartikan yaitu, "suatu hal yang berada di sekeliling lingkungan bekerja pegawai yang bisa mengakibatkan dampak kepada diri sendiri pada saat mengerjakan tugas dari pimpinan, hal ini diukur melalui suhu, kelembaban, saluran sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kelengkapan serta kesiapan alat-alat yang digunakan.

Setiap personal harus memiliki karakteristik yang bisa berbeda dengan lainnya. Sifat seperti itu bisa menjadi nilai tersendiri untuk seseorang sehingga kita bisa tahu sifat seperti apa aslinya. Seperti halnya dengan manusia, organisasi demikian juga mempunyai sikap yang sama. Dari karakteristik seperti itulah kita jadi bisa mengetahui seperti apa karakter dari sebuah organisasi

tersebut. Sifat seperti itu bisa dinamakan dengan sebutan budaya organisasi atau *organizational culture*. Peran penting budaya organisasi yaitu dalam hal mempengaruhi sikap karyawan. Kondisi seperti ini bisa diketahui dari kesempatan dalam berfikir maju serta mencari hal-hal baru, waktu ketepatan dalam menyampaikan pendapat, terjalinnya suatu hubungan baik. Sehingga budaya organisasi bisa berperan di dalam memberi kepuasan kerja serta kinerja yang besar untuk terwujudnya tujuan suatu organisasi. Selain berperan sebagai rantai pengikat persamaan persepsi ataupun sudut pandang anggota kepada suatu permasalahan budaya organisasi, juga menjadi satu kekuatan dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Dalam membuat karyawan nyaman bekerja setiap perusahaan tentunya terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu kepuasan kerja dijadikan unsur yang bisa memastikan keberhasilan atau gagalnya dalam terwujudnya suatu tujuan organisasi. Jika tingkat kepuasan kerja pegawai lebih besar, maka pegawai kecenderungan mempunyai prestasi kerja yang baik, serta ditambah dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan, akan membuat tujuan perusahaan juga harus lebih meningkat.

Menurut pemaparan diatas selain ketiga faktor tersebut, banyaknya upah juga mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan, maka besar juga upah yang diberikan. Upah kerja diartikan sebagai timbal balik jasa yang sebanding serta cukup diterima oleh karyawan pada apa yang telah diberikan kepada perusahaan.

PT. Hi-Tech Ink Indonesia adalah perusahaan yang aktif pada industri produksi tinta cetak. PT. Hi-Tech Ink Indonesia membutuhkan sangat banyak

sumber daya manusia dalam proses aktivitas ekonomi yang mencakup kegiatan produksi dan distribusi guna menunjang kesuksesan perusahaan. Menurut laporan pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hi-Tech Ink Indonesia masih sangat kurang, yang menjadikan perusahaan membutuhkan rencana untuk menambah tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut laporan pada tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.Hi-Tech Ink Indonesia masih sangat kurang, jadi masih banyak ditemukan karyawan-karyawan yang mendapat tekanan yang tinggi, seperti ketidaksesuaian waktu bekerja, absensi kehadiran, ataupun penyalahgunaan aturan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang kemudian mempunyai dampak di dalam turunnya produktivitas kerja di PT.Hi-Tech Ink Indonesia. Dikarenakan akibat fungsi gaya kepemimpinan yang sesuai. Mendapatkan upah saja dirasa masih sangat kurang etis atas meningkatnya kepuasan kerja karyawan, yang menjadikan kasus ini perlu adanya peningkatan fungsi gaya kepemimpinan yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menjalankan fungsi budaya organisasi yang baik serta tepat, serta menaikkan sistem upah sehingga bisa mengurangi terjadinya ketidakpuasan, sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan.

Menurut penjelasan diatas, maka peneliti berkeinginan agar melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi- Tech Ink Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah perumusan masalah yang bisa disusun dalam riset kali ini :

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia?

2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia?
4. Apakah Upah berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia?
5. Apakah Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Upah berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia?
6. Manakah pengaruh yang lebih dominan dari variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
2. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
3. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
4. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.

5. Untuk menganalisis atau mengkaji ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.
6. Untuk menganalisis manakah pengaruh yang paling dominan dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Tech Ink Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Riset yang saat ini dilakukan kedepannya diharapkan memberikan suatu bahan acuan dalam mengembangkan riset sejenis. Serta mampu memberikan pandangan serta menerapkan wawasan yang telah didapatkan sepanjang perkuliahan terkait bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dari penelitian ini bisa diperoleh sebuah wawasan baru, serta bahan analisis bagi pembaca agar mengetahui secara detail mengenai teori manajemen sumber daya manusia, sehingga bisa menjadi sebuah data serta literatur bagi pihak yang mempunyai hubungan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

3. Aspek Praktis

Keberhasilan penyelesaian dalam penelitian ini juga tidak terlepas atas jasa kepada perusahaan yang sudah berkenan dijadikan tempat sebagai objek penelitian yang hasilnya dari penelitian ini bisa memberikan suatu manfaat yang berguna, serta optimal.