

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia – manusia pembelajar, yaitu pribadi – pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia (SDM) yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi.

Agar suatu perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang berharga, yaitu sumber daya manusia (SDM) tidak dapat ditunda lagi.

Suatu sumber daya manusia merupakan salah faktor penting untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena SDM merupakan faktor penentu dalam suatu tujuan pelaku bisnis secara efisien dan efektif.

Dalam perkembangan dunia perusahaan di Indonesia dalam bidang ekonomi selalu muncul beberapa masalah yang harus dipecahkan untuk menjaga sebab – sebab terjadinya kegagalan dalam suatu perusahaan, serta untuk mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan diantaranya yaitu tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Disini pemimpin atau pemilik perusahaan menyadari dan mengakui keharusan untuk memberikan kepada tenaga kerja segala kebutuhan

berupa lingkungan kerja yang baik, gaji yang cukup, sikap atasan yang baik, kebutuhan jaminan tenaga yang baik dan kepuasan kerja yang terjamin. Dengan demikian maka akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan sehingga proses dalam bekerja akan berjalan lancar dan meningkat sesuai dengan target yang ditentukan.

Suatu perusahaan dibentuk sebagai alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati maka dari itu tenaga kerja yang ada di perusahaan harus mempunyai sifat yang baik dalam bekerja serta kepuasan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolannya, baik dari perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi kinerja, maupun pengembangan prestasi kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Hampir semua pimpinan perusahaan berpendapat bahwa modal utama suatu organisasi yang dibentuk perusahaan adalah personil yang merupakan tenaga kerja di samping faktor – faktor lainnya. Betapa besarnya modal, baiknya mutu produksi, baiknya lingkungan kerja, baiknya peralatan, rapinya organisasi, serta matangnya perencanaan namun semuanya tidak berarti sama sekali tanpa adanya personil atau tenaga kerja yang melaksanakannya. Semua personil atau tenaga kerja mulai dari atas sampai bawah harus dikordinir, diberi bimbingan dan bila perlu dengan pengarahan atau pembinaan secara terus menerus agar semua bekerja berdasarkan suatu sistem, program, teknik, cara dengan rencana yang sudah ditetapkan perusahaan.

Suatu kenyataan telah menunjukkan bahwa sikap pemimpin itu berhasil karena kerjasama yang baik dengan bawahannya. Dengan hal inilah yang membuat para pimpinan semakin memberikan perhatian yang besar kepada bawahannya. Dengan itu mereka selalu berusaha supaya antara perusahaan

dan karyawan – karyawannya tercapai kesepakatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan, tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peranan aktif dari karyawan. Suatu tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila karyawannya mau dan mampu menjalankan tugas – tugas dengan efisien, karena karyawan adalah merupakan faktor penggerak utama dan segala sarana yang ada dalam kegiatan perusahaan.

Mengingat pentingnya karyawan dalam ikut meralasasikan tujuan perusahaan, maka para pemimpin senantiasa harus memperhatikan faktor – faktor agar karyawan dapat bekerja penuh semangat yang tinggi. Dengan faktor kepuasan dalam bekerja merupakan suatu faktor yang penting dalam menunjang hasil kinerja karyawan seperti produktivitas, semangat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi salah satu langkah harus diambil perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Sedangkan kepuasan kerja karyawan sendiri disebabkan dari faktor seperti sifat kepemimpinan dalam memerintah pekerjaan, lingkungan kerja atau kondisi kerja.

Lingkungan pekerjaan harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja mempengaruhi jalannya suatu aktivitas pekerjaan. Dimana lingkungan dalam bekerja yang baik akan menciptakan hubungan yang baik bagi karyawan sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Tanpa adanya lingkungan kerja yang tidak baik di dalam perusahaan setiap harinya, mengakibatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja akan cenderung untuk turun, timbulnya rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan timbulnya rasa cemas yang selalu menghantui aktivitas kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam perusahaan harus diperhatikan untuk supaya mendorong kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi salah satu langkah yang harus diambil oleh perusahaan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu, dengan itu karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan mendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan, sikap pemimpin yang baik dalam memberi kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang memberikan kepuasan kerja akan menciptakan semangat dalam bekerja, sehingga timbal balik dari kepuasan kerja akan menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik dan hasil kinerja sesuai yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Apabila suatu kinerja yang tidak baik dan kepuasan dalam kerja kurang baik akan mengakibatkan suatu perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja, dan dalam masalah kinerja dan kepuasan kerja dalam bekerja yang kurang baik, dan tidak dibenahi oleh para pemimpin dalam organisasi akan mengakibatkan suatu perusahaan dalam menciptakan dan mewujudkan rencana perusahaan tujuan perusahaan tidak akan pernah tercapai dan bahkan akan mengalami kebangkrutan dalam perusahaan tersebut.

Dari uraian di atas yang begitu jelas menegaskan bahwa bagaimanapun pemimpin dalam menjalankan suatu idenya dalam menerapkan tugasnya tanpa menjalankannya tidak akan berjalan dan suatu ide pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan kurang efektif, bila karyawan yang merasa puas dalam bekerja pasti akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya. Lingkungan yang baik dalam pekerjaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Obyek penelitian ini dilakukan di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya adalah merupakan salah satu perusahaan dari Sinar Wijaya Group dalam menyediakan bahan baku kayu.

PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya dari segi imbalan atau gaji para karyawan merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena sesuai apa yang

mereka kerjakan. Dilihat dari segi rekan kerja, karyawan saling membantu merasa nyaman dan cukup terlihat harmonis dan mendapatkan kepuasan dalam berkerja. Dilihat dari perkerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam perkerjaan. Dilihat dari sikap atasan atau pimpinan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga para karyawan merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari lingkungan kerja di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya khususnya penerangan karyawan dibagian pengukuran kayu sangat minimnya penerangan, sehingga dengan minimnya (penerangan) dibagian pengukuran kayu mengakibatkan aktivitas pekerjaan tidak berjalan lancar dan karyawan merasa kurang puas ditempat pekerjaannya dalam melakukan suatu tugasnya.

Jadi permasalahan yang dihadapi di PT. Wanakayu Hasilindo adalah gaya kepemimpinan yang baik yang melaksanakan tugasnya sesuai pekerjaan, tetapi dengan cukup banyaknya tugas mengakibatkan pegawai kurang menikmati pekerjaannya sehingga adanya penurunan kepuasan kerja, dan karyawan dibagian pengukuran kayu banyak merasa kurang puas dengan tempat mereka bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wanakayu Hasilindo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka dalam penelitian dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT.Wanakayu Hasilindo Surabaya?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Wanakayu Hasilindo Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Wanakayu Hasilindo Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya?
6. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo?
7. Apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo?

1.3 Tujuan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap

karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun kegunaan yang bisa diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah ilmu tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.
 - b. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
 - b. Sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.
 - c. Sebagai masukan sejauh mana pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Wanakayu Hasilindo Surabaya.

3. Bagi lembaga Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
 - a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.
 - b. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya, atau kajian bagi penelitian – penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.