

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi Fakhri dan Aruan (2015).

Menurut Yuniastuti (2011) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain dan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain Priyono (2012). Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal. Budi W. Soetjipto (2010:87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Aditya (2013:25) kondisi, keadaan, situasi dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja karyawan Gary (2010). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih

suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting Hasibuan (2007:185). PT Batang Hari Barisan dalam mencapai target para karyawan pada sebuah perusahaan akan menghadapi berbagai macam masalah. Salah satunya adalah kehadiran seperti, tidak hadir, izin dan sakit seperti yang terdapat pada :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Batang Hari Barisan
Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Tidak Hadir	Izin	Sakit	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
2013	289	20	22	11	53	4,42%
2014	289	15	12	18	45	3,75%
2015	289	29	18	22	69	5,75%
2016	289	25	12	15	52	4,33%
2017	289	34	17	20	71	5,91%

Sumber: Data Absensi Karyawan PT Batang Hari Barisan

Dari table 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa persentase tingkat ketidakhadiran karyawan pada lima tahun berturut-turut mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2013 persentase kehadiran karyawan menunjukkan angka 4,42%. Kemudian pada tahun 2014 sebesar 3,75%. Sedangkan pada tahun 2014 angka ketidakhadiran meningkat menjadi 5,75%. Pada tahun 2016 persentase ketidakhadiran karyawan sebesar 4,33%. Tahun 2017 angka ketidakhadiran karyawan sebesar 5,91%. Terjadinya fluktuasi pada persentase tingkat ketidakhadiran karyawan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan belum optimal dan membuat kepuasan pada karyawanpun berkurang.

Dari data diatas teridentifikasi masalah bahwa ketidakhadiran karyawan pada PT Batang Hari Barisan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dikarenakan jika kehadiran karyawan banyak ketidakhadiran akan mengurangi tingkat produksi pada PT Batang Hari Barisan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang diidentifikasi dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
2. Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan tersebut dipengaruhi juga dengan gaya kepemimpinan yang baik pada PT Batang Hari Barisan.
3. Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan pada PT Batang Hari Barisan melalui prestasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.
4. Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan yang disinyalir disebabkan oleh lingkungan kerja pada PT Batang Hari Barisan.
5. Meningkatkan tingkat kehadiran karyawan melalui kepuasan kerja yang didapatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan produksi pada PT Batang Hari Barisan

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini sebagai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
2. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Batang Hari Barisan.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT Batang Hari Barisan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menjadi informasi yang bisa diterapkan pada masa yang akan datang dan juga menambah pengetahuan untuk lebih konsisten mengenai pelatihan, penempatan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi lingkungan akademis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambahan informasi dan pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan yang bisa diterapkan dalam mengambil kebijakan khususnya dalam hal gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.