

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM disini juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Greer, 1995).

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat dan kepuasan kerja. Turunnya semangat kerja memiliki beberapa ciri yaitu turun atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan terdapat dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, pemogokan (Nitisemito, 1992).

Kepuasan karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antaralain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara

kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan atau modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Djoko Setyo Widodo (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Untuk Pekerjaan, Kepuasan dan Dampak terhadap Kinerja Karyawan”. Bangun Prajati Cipto Utomo (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta”. Sigit Prasetyo (2014) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di

Yogyakarta)”. Dan Ari Cahyo Purnomo, dkk (2015) yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BMT Al-Hikmah Semesta, Jepara. Penulis memilih tempat ini karena BMT Al-Hikmah Semesta merupakan sebuah lembaga ekonomi swadaya masyarakat yang tumbuh dan berkembang pesat di wilayah Kabupaten Jepara. Sampai saat ini sudah tercatat sebanyak 20 cabang kantor disekitar wilayah Kabupaten Jepara. Selama beberapa tahun belakangan ini, jumlah anggota yang menanamkan modal pun meningkat dengan meningkatnya jumlah nominal simpanan yang harus disetorkan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan fenomena-fenomena tersebut. BMT Al-Hikmah Semesta selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik kepada setiap karyawannya yang menjadi bawahannya dan selalu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan yang ada. Tentunya semua indikasi tersebut yang akan menghasilkan suatu pencapaian kinerja yang produktif, efektif dan efisien. Oleh karenanya, BMT Al-Hikmah Semesta ini penulis anggap sangat cocok untuk dijadikan penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. Alasan memilih judul penelitian ini dikarenakan menurut pandangan peneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui kinerja karyawan kaitannya untuk mengukur seberapa jauh kontribusi atau hasil yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Sedangkan alasan peneliti memilih obyek KJKS/BMT Al-Hikmah Semesta dikarenakan peneliti melihat ada

fenomena tingkat kinerja karyawan yang masih kurang dan ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu

1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah ada dan menambahkan teori-teori baru dari fenomena yang ada pada saat ini.

2. Manfaat Praktik

a. Manfaat bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.

b. Manfaat bagi Perusahaan

Dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan.

c. Manfaat bagi Pengembang Keilmuan

Memberi referensi keilmuan yang baru dan sebagai pelengkap dari penelitian terdahulu.