

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia usaha terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan tersebut. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan dapat memberikan kontribusi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi dari perusahaan, sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Kresnandito et al., 2012).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, memotivasi, dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya agar interaksi antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik. Sehingga karyawan juga dapat memberikan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sesuai dengan arahan dari seorang pemimpin. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat penting dan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap karyawan, tetapi tidak hanya itu saja diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan efektif untuk menjalankan visi dan misi perusahaan, demikian juga sebaliknya bawahan akan termotivasi dengan diterapkannya gaya kepemimpinan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan yang baik, di dukung juga dengan adanya seorang pemimpin yang sesuai karena seorang pemimpin menjadi sorotan dan menjadi contoh untuk bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan Transformasional, Hughes et al. (2012:542) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki visi dan kemampuan dalam berinteraksi dengan karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh pemimpin. Sedangkan menurut Robbins (2010:27) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tujuan tugas.

Menurut Yenny Anggraeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa (2016) Pada penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi penyebab dari kepuasan kerja. Dengan demikian kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada (PT POS Indonesia cabang Sumedang).

Beberapa penelitian menyatakan bahwa perilaku penyelia/pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian menurut Likret (1961) dalam Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk.

Tidak hanya kepemimpinan yang perlu diperhatikan, namun lingkungan kerja yang kondusif menjadi hal yang harus dipertimbangkan. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kenyamanan tersebut dapat tercapai dari lingkungan kerja yang baik. Menurut Gardjito dkk. (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan yang cukup besar mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi suatu Perusahaan. Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi puas tidaknya karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono (2014) pada penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).

CV. Sentra Sentosa Motor yang menjadi objek penelitian memiliki fenomena terkait kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Manager CV Sentra Sentosa Motor, ada beberapa permasalahan kepuasan kerja yang menurun terlihat dari persaingan antara sesama sales marketing. Selain itu banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan terhadap pekerjaannya.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut, maka dilakukan pra-survey. Berikut ini hasil observasi awal yang dilakukan pada sample 10 orang

karyawan marketing tidak tetap CV Sentra Sentosa Motor yang masing-masing diberi kesempatan memilih 2 dari 4 item,tentang tingkat kepuasan kerja karyawan CV Sentra Sentosa Motor dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey yang Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja Pegawai Marketing CV Sentra Sentosa Motor**

<b>Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan</b>	<b>Jumlah Jawaban</b>	<b>Persentase</b>
1. Gaji Dan Reward	8	40 %
2. Nyaman dengan rekan sekerja	2	10 %
3. Senang dengan pekerjaan itu sendiri	5	25 %
4. Nyaman dengan dengan gaya Kepemimpinan penyelia/atasan	5	25%
<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Pegawai Marketing CV. Sentra Sentosa Motor Tahun 2020*

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil Pra-Survey Karyawan Marketing Tidak Tetap CV. Sentra Sentosa Motor menjelaskan bahwa karyawan Marketing tidak tetap kurang merasa puas dengan rekan kerja,tuntutan pekerjaannya dan gaya kepemimpinan penyelia/atasan. Namun karyawan sudah cukup merasa puas dengan gaji dan reward yang diterima.

Adapun yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan sales rendah yaitu dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional manajer kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Setelah melakukan Pra-Survey mengenai kepuasan kerja karyawan dengan objek Manajer dan karyawan yang bekerja di CV. Sentra Sentosa Motor. Gaya kepemimpinan Manager secara Transformasional dianggap oleh karyawan belum efektif dalam menjalankan perannya, pemimpin hanya mengutamakan pekerjaannya sendiri dan jarang menghiraukan kepentingan anggota Tim sehingga para karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan mereka, dan semua keputusan ada ditangan manager tanpa melibatkan, mendengar, atau meminta saran dari para karyawan sehingga karyawan seperti dijadikan sebagai alat untuk mengexploitir tujuan perusahaan semata sehingga mengakibatkan ketidakpuasan karyawan.

Manager juga kurang memberikan dukungan dan memperhatikan kondisi kerja para karyawan CV Sentra Sentosa Motor. Manager menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan. Namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga karyawan kewalahan mengerjakan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian Dewi (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung pula oleh penelitian Andri Budiman dalam Purnomo dan Cholil (2010) bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh signifikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan marketing CV Sentra Sentosa Motor, Kepuasan kerja karyawan marketing yang rendah diduga juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja Non-Fisik. Lingkungan kerja Non-Fisik di CV Sentra Sentosa Motor dinilai belum cukup ideal.: Kondisi suasana kerja di CV Sentra Sentosa Motor belum cukup mendukung untuk melakukan pekerjaan karena ada permasalahan mengenai hubungan dan suasana kerja antar karyawan yang kurang harmonis, yaitu terlihat dari persaingan penjualan produk demi tercapainya target pribadi, sehingga kurangnya kerjasama dan rasa peduli antar sesama karyawan marketing. Serta hubungan karyawan dan atasan terlihat kurang harmonis terlihat dari karyawan marketing yang terlihat kurang puas atas pekerjaannya karena manager terlihat terlalu menekan karyawan dengan target penjualan yang melebihi kemampuan karyawan.

Menurut hasil penelitian Yulianti (2008) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non- Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Juanda Kuningan Jawa Barat.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel lingkungan kerja Non fisik, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada karyawan CV Sentra Sentosa Motor dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai CV Sentra Sentosa Motor”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan marketing CV.Sentra Sentosa Motor?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Marketing CV.Sentra Sentosa Motor?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan ini secara umum bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan marketing Tidak Tetap CV.Sentra Sentosa Motor
2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan marketing Tidak Tetap CV.Sentra Sentosa Motor

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang, sebagai salah satu referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan masukan bagi para mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan dasar ataupun acuan penelitian sejenis yang diharapkan dapat berguna bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, Dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sebagai masukan untuk pembuatan kebijakan, peraturan serta pengelolaan karyawan selanjutnya khususnya masalah gaya kepemimpinan Transformasional, Dan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan Tidak Tetap di CV.Sentra Sentosa Motor