**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi era globalisasi yang berdampak besar pada dunia. Setiap negara hampir diseluruh dunia semakin banyak perusahaan baru baik besar maupun kecil memberi perhatian serius terhadap perubahan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses suatu perubahan. Persaingan yang mucul dalam dunia bisnis saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dimana dalam menghadapi persaingan-persaingan baru dalam dunia bisnis.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusianya yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan suatu hasil yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang optimal.

Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu tingkat kepuasan kerja pada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Objek penelitian yang akan peneliti lakukan adalah PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari merupakan salah satu industri yang bergerak di bidang pegolahan air minum dalam kemasan yang memproduksi air minum dengan merek MAAQO. Industri ini mengolah air segar dari sumur artesis menjadi air minum dalam kemasan. Industri MAAQO berada di Kabupaten Jombang Jawa Timur. Di wilayah ini, air minum sangat banyak dikonsumsi oleh penduduk sekitar. Sebab, air minum ini merupakan pure water yang dipercaya dapat digunakan sebagai terapi air untuk pembersihan usus. Industri ini antara lain telah menerapakan HACCP dan Food Safety. Selain itu juga telah memperoleh sertifikat halal dari MUI. Pengelolaan air minum di industri ini telah menggunakan reverse osmosis (RO)sehingga didapatkan air yang murni. Selain RO, keunggulan produk ini adalah menggunakan sistemsterilisasi ultra violet (UV) dan menggunkan sistem ozonisasi yang mengakibatkan kandungan oksigen dalam air minum ini tinggi.

Berbagai cara di tempuh oleh perusahaan agar dapat mencapai suatu visi, misi dan tujuan perusahaan dengan cara memberikan rasa puas pada diri setiap individu karyawan, dengan adannya rasa puas yang dimiliki oleh setiap individu karyawan maka dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting, apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbins (2003).

Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah, dikarenakan oleh pemberian gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan dan gaji yang mereka terima dibawah UMK Jombang. Gaji pokok yang diterima karyawan sendiri kisaran Rp. 600.000 sampai Rp. 1.500.000. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri dan bagaimana sikap seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Sehingga rasa puas yang dimiliki oleh para karyawan akan timbul dengan sendirinya dan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang damai bagi seluruh karyawan.

Seorang pemimpin yang baik akan menciptakan rasa puas pada diri setiap karyawan. Dimana seorang pemimpin memberikan perhatian kepada para karyawan dan memotivasi karyawan agar memiliki suatu visi dan misi yang sama. Rasa puas yang tercipta dalam bekerja harus didorong dengan adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para karyawannya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Terdapat ragam atau model gaya kepemimpinan, secara spesifik diberikan istilah kepemimpinan kontemporer Hartanto (2009), terdiri atas kepemimpinan transaksional, transformasional, sinergik dan visioner. Di antara pola kepemimpinan tersebut yang memungkinkan anggota organisasi menggunakan seluruh potensi dan kapabilitas yang dimiliki serta mengarah pada pengembangan adalah kepemimpinan transformasional. Salah satu gaya kepemimpinan yang di butuhkan sekarang dalam suatu perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Hughes et al. (2012) 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. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Kusuma (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)” yang membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari indikator kepuasan kerja karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) sangat mendukung dari segi rekan kerja yang cukup terlihat harmonis dan membuat pegawai merasa nyaman dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Pegawai saling membantu jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. Dilihat dari segi imbalan atau gaji, para pegawai tidak merasa merasa cukup dengan gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Dilihat dari segi pekerjaan itu sendiri, menurunnya kepuasan kerja karena terlalu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan. Dilihat dari sikap atasan, banyak sekali tuntutan atas pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga pegawai merasa tertekan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, khususnya di bidang-bidang tertentu.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian menurut Handoko (2003) gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu: pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada proses, dan memberi petunjuk. Di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo), pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin juga memberikan dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja para karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah kepada para karyawan. Namun pekerjaan yang diberikan sangat banyak sehingga karyawan kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan kurang memberikan petunjuk kepada para karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan memberikan berbagai fleksibilitas kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batasan-batasan dan prosedur yang sudah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) dilihat dari segi pelaksanaan tugas, pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja, namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat para pegawai merasa kurang menikmati pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak terlalu memberikan dukungan dengan tidak memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta kurangnya situasi kerja yang cukup nyaman bagi bawahannya. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan juga memberikan bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Gaya kepemimpinan kepala bagian produksi di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) sudah cukup baik. Namun tidak selalu mendiskusikan kegiatan-kegiatan perusahaan yang ada, kurangnya dalam membuat langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok, kepala bagian juga kurang memahami para karyawan terhadap instruksi yang disampaikan.

Lingkungan kerja di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) dapat dinilai sudah cukup ideal untuk digunakan bekerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) sebagai berikut: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Kondisi suasana kerja di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) sudah cukup mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadahi, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik.

Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu, tetapi ada ketimpangan antara pegawai alih daya dengan pegawai tetap dikarenakan pegawai alih daya sudah melakukan pekerjaan yang cukup banyak namun hasil belum sesuai dengan harapan. Dilihat dari sisi geografis, lingkungan kerja di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) dianggap sudah cukup strategis. Namun, lokasi cukup ramai dikarenakan dekat pusat kota dan terletak di jalan raya penghubung antar kota. Sehingga, di waktu-waktu tertentu jalan di depan perusahaan dapat terjadi kemacetan yang cukup parah.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Maaqo) ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Maaqo)?

**1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Maaqo) pada karyawan bagian produksi, maka peneliti ini memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Maaqo).
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (Maaqo).

**1.5 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. **Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan diharapkan skripsi ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.