BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus merawat sumber daya manusianya dengan baik agar dapat memenuhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Fungsi sumber daya manusia memiliki potensial yang besar untuk mengambil keputusan dan kebijakan pada strategi dan manajemen sumber daya manusia adalah satu-satunya fungsi bisnis yang memiliki peran di hampir setiap unit organisasi (Albert, 1987). Perusahaan penting memberikan kepuasan kerja untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas karena berfungsi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor yang penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja sering diabaikan oleh pihak yang menangani tentang kepuasan kerja (Saari & Judge, 2004). Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam hal kinerja karyawan, dan sampai tingkat tertentu kesejahteraannya dan kepada organisasi dalam hal produktivitas, efisiensi, hubungan karyawan dan ketidakhadiran (Dugguh & Ayaga, 2014).

Kepuasan kerja bisa di dapatkan apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik. Lingkungan tempat kerja memberi dampak besar bagi karyawan baik terhadap hasil negatif atau hasil positif. Lingkungan kerja dapat diidentifikasi sebagai tempat dimana seseorang bekerja, yang berarti lingkungan di sekitar seseorang dan lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja individual antara

memiliki kinerja yang baik dan tidak (Bindu & Ollukkaran, 2012). Berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Lingkungan kerja memberikan dampak pada kepuasan tetapi selain lingkungan kerja yang mendukung pemimpin pada perusahaan juga mempengaruhi kepada kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan pada perusahaan mempengaruhi perilaku karyawan agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan adalah transformasional pemimpin transformasional menciptakan organisasi menjadi inovatif, fleksibel serta mampu mengambil sikap yang tepat dan memberikan kepercayaan saat di butuhkan walaupun mereka memiliki kekuatan besar, pemimpin transformasional peka terhadap pengikut mereka dan mereka melakukan yang terbaik untuk memberdayakan mereka kapan pun memungkinkan (Simić Ivana, 1999). Pada penelitian sebelumnya bahwa transformasional leadership berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Kuswandi et al, 2015).

Penelitian menambahkan variabel baru yaitu kinerja karyawan karena pada penelitian sebelumnya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja (M.Idrus, et al, 2016). Penelitian lain menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja (Suriyanti et al,2016). Penelitian lain menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen ditolak (Kuswandi et al., 2015). Hasil penelitian sebelumnya

menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Darman et al, 2017).

CV Meyta merupakan badan usaha yang bergerak di bidang developer pembangunan perumahan fenomena yang menjadi latarbelakang penelitian adalah CV Meyta mengharapkan sumber daya manusia yang bekerja secara maksimum, pada CV Meyta karyawan sering meninggalkan pekerjaan yaitu keterlambatan kembali ke kantor setelah jam istirahat sehingga mempengaruhi penyelesaian kerja yang diharapkan. Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik karena dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan dapat berjalan dengan sesuai tujuan. Perusahaan dapat berjalan baik apabila fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik khususnya sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia pada perusahaan sering mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan karena akan berdampak pada kinerja perusahaan. Rendahnya kinerja pada sumber daya manusia dibuktikan pada tingkat kompetensi sumber daya manusia yang rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga menghambat pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang dihasilkan oleh penelitian sebelumnya maka penelitian ini akan melakukan penelitian pengaruh dari lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan menambahkan kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja”.

1.2 Rumusan Masalah

Lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor pendorong terhadap kinerja pegawai dengan adanya kinerja yang baik di harapkan perusahaan bisa lebih unggul dari pesaingnya. Selain perusahaan mengharapkan adanya kinerja yang baik dari pegawai perusahaan harus memberikan timbal balik kepada pegawai dengan memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Perumusan masalah yang diambil dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus di tentukan agar penelitian dapat terarah dan sesuai dengan hasil yang diharapkan, dari rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai sumber daya manusia khususnya yang ada kaitan dengan penelitian ini.

2. Bagi perusahaan

Penelitian yang dilakukan bisa menjadi informasi bagi perusahaan tentang lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kepuasan pegawai.