

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dunia usaha pada umumnya baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek sebaiknya memperhitungkan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya memberikan perhatian khusus kepada setiap karyawan yang dimilikinya. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman bahkan loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan tersebut akan merasa memiliki tanggung jawab dan kewajiban terhadap perusahaan.

Salah satu cara bagi perusahaan agar tetap *survive* dalam era globalisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bersemangat kerja tinggi dalam mengerjakan semua tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang efektif

dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin ketat. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja.

Menurut Hasibuan (2005:202) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif . Dengan demikian akan membuat karyawan bekerja lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya.

Adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan sejumlah karyawan pada perusahaan biasanya terjadi akibat adanya kesenjangan yang dirasakan antara apa yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan kepadanya. Apabila kesenjangan itu semakin tinggi, maka ketidakpuasan karyawan akan meningkat. Ketidakpuasan ini akan menyebabkan semangat kerja, motivasi serta gairah dalam menjalankan pekerjaan akan menurun. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan juga tercermin pada jumlah absensi dan jumlah karyawan masuk dan keluar pada perusahaan tersebut. Meningkatnya jumlah karyawan keluar dip perusahaan, dapat menggambarkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, dan akhirnya berdampak buruk pada perusahaan.

Sehubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka adapun faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Suhendra (dalam Sujana dan Dewi, 2012:1295), “Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin

(*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* untuk menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan”.

Menurut Nurtjahjani (Suastika dan Putra, 2012:19) menyatakan “semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dan gaya kepemimpinan atasan, di mana kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja”.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas - tugas yang berhubungan dengan tujuan dari perusahaan. Sukses tidaknya karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan. Seperti, gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik, transaksional, gaya kepemimpinan *laissez faire*, transformasional dan demokratik. Salah satu dari gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gagasan awal tentang gaya kepemimpinan transformasional pertama kali dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik. Burns (1978) mengatakan kepemimpinan transformasional sebagai proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan yang dihadapi

oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya”.

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya menurut Rivai (2006 : 452) antara lain, “kompensasi financial, kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan (diklat), partisipasi, lingkungan kerja dan status karyawan”.

Selain gaya kepemimpinannya, faktor lain yang juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan ( 2005:203 ) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah suasana dan lingkungan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja baik, aman, nyaman dan memenuhi standart maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan berdampak baik bagi produktivitas dalam perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Nasution dan rodhiah, 2008:58) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”. Sementara itu, menurut Fieldman (dalam Nasution dan Rodhiah, 2008:58) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang pembentukannya terkait dengan kemampuan manusia”.

Menurut Sedarmayanti (dalam khoiriyah, 2009 ), lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, warna, cahaya, suhu, uda dan suara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, meliputi pengawasan, suasana kerja dan hubungan kerja.

PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pelayanan jasa kepelabuhan, pelayanan kapal, pelayanan barang, dan pelayanan terminal peti kemas. Sesuai dengan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf bagian MSDM dan bagian Umum, gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan beberapa karyawan, juga menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan masih belum terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan intensitas pertemuan yang masih kurang, karena jarak antara divisi yang satu dengan divisi lainnya agak jauh.

Berdasarkan hasil uraian sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mamesah dan Kusmaningtyas (2009), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Dimana hal tersebut bertolak belakang dengan pendapat Nurtjahjani (Suastika dan Putra, 2012:19) yang menyatakan

“semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dan gaya kepemimpinan”.

Peneliti juga tertarik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian awal yang telah penulis lakukan dengan beberapa karyawan, yang menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan belum terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan intensitas pertemuan yang masih kurang, dimana jarak antara divisi yang satu dengan divisi lainnya agak jauh. Sesuai dengan hal tersebut, maka peneliti mengangkat sebuah judul penelitian, yaitu : ” **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan ?

3. Apakah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan ?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan ?
5. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan ?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan waktu dan keterbatasan penulis maka perlu adanya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan focus penelitian. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan”.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan ?

2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan Lingkungan kerja non Fisik terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia 1 ( Persero ) Cabang Belawan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a) Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya



kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja karyawan secara teoritis maupun aplikasinya di lapangan.

b) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c) Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja

d) Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis di masa yang akan datang.