

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut. Menurut Mansyur (2013) Organisasi merupakan suatu sistem dengan bagian, komponen, hubungan yang bekerja sama, total komponen ini, yang masing-masing merupakan subsistem yang menguntungkan organisasi. Penting untuk dicatat Manajemen Sumber Daya Manusia karena ada hubungan antara kinerja individu dan efektivitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi. Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya adalah proses recruitment dan pemberian motivasi kepada karyawan. Proses rekrutmen karyawan membutuhkan perencanaan yang baik terkait kebutuhan organisasi akan tenaga kerja serta perlu analisa yang baik pula dalam

menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Selanjutnya, pemberian motivasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Pemberian motivasi oleh sebuah organisasi merupakan suatu kewajiban dan tuntutan, dengan pemberian motivasi yang baik dan berkelanjutan dalam bentuk arahan atau penghargaan kepada karyawan dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula. (Jlaganis, 2018).

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Umumnya, kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut karyawan merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pension menurut (Sunatra, 2019).

Menurut Pasolong (2013) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu cara atau model kepemimpinan yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Misalkan jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin bersikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja, dan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut Indrawan (2015) kepemimpinan secara Persial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan factor gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap. Yang artinya apabila gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi semakin baik, maka prestasi kerja juga semakin baik.

Dukungan organisasi adalah harapan dari karyawan yang mana organisasi menilai kontribusi dan kinerja mereka dalam suatu perusahaan atau industri. Organisasi dalam perusahaan atau industri menjadi salah satu komponen terpenting yang berada sebab organisasilah yang mengatur karyawan dalam bekerja. Selain itu harapan karyawan terhadap suatu perusahaan atau industry di rancang oleh organisasi itu sendiri. Karyawan menunjukkan tanggung jawab mereka tentang pekerjaan ketika dukungan organisasi itu tinggi (Danish Et Al, 2013)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Widiaworo (2014) menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Good Design adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konsultan dan perencana bangunan yang mulai berdiri pada tanggal 7 Mei 2021. Pengalaman Good Design sangat beragam diantaranya desain rumah tinggal, perumahan, bangunan komersial (seperti villa, hotel, resort, ruang kantor sewa dll), bangunan tingkat tinggi, design interior dan eksterior (seperti desain taman kota).

Team Good Design terdiri dari para anggotanya berjumlah 35 karyawan yang profesional dan bertanggung jawab dengan latar belakang yang sesuai dengan bidang yang mereka kerjakan. Setiap anggota memiliki peran dan tugas yang harus mereka kerjakan, baik secara individu ataupun saling bekerja sama satu sama lain.

Obyek penelitian ini adalah karyawan Good Design, Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konsultan dan perencanaan bangunan yang berada di Ponorogo. Alasan pemilihan obyek ini berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, khususnya di Good Design. Yang dalam penelitian ini meliputi variabel Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja sebagai fokus penelitian.

Fenomena serta tantangan yang dihadapi Good Design Ponorogo sesuai yang peneliti amati yaitu tentang factor gaya kepemimpinan yang bebas menjadi latar belakang naik turunnya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang baik akan berdampak kurang baik juga terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan penurunan kinerja. Tantangan kendala yang mendasari pada gaya kepemimpinan adalah kurangnya komunikasi dengan bawahannya yang mengakibatkan penyampaian cara kepemimpinan tidak tersampaikan dan diterima dengan baik, hal itu yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Permasalahan lainnya yang membuat produktivitas kerja karyawan pada Good Design Ponorogo adalah dukungan organisasi yang ada kurang begitu baik, karena dukungan organisasi yang kurang mendukung, hal ini dapat memicu kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.

Alesan peneliti mengambil variable tersebut adalah Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel tersebut, karena menurut : Apfia Ferawati (2017), Purnomo (2014), Plangiten (2013), dan Syarifatul (2015) variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Good Design”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo ?
- 2) Apakah ada pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo?
- 3) Apakah ada pengaruh Lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo?
- 4) Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo ?

C. Tujuan

Dari permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Good Design Ponorogo?
- 2) Untuk mengetahui Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo?
- 3) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo ?
- 4) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Good Design Ponorogo ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Sebagai bahan kajian dan pengembangan teori tentang gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, lingkungan kerja. Peneliti ini juga dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemikiran kepada pihak manajemen dan pimpinan yang terkait langsung maupun tidak langsung mengenai gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, lingkungan kerja yang diharapkan oleh pegawai Good Design Ponorogo. secara khususnya dalam menata sumber daya manusia dan organisasi

