BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu model kepemimpinan, dimana pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Banyak terdapat karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda. Hal ini menimbulkan bentuk reaksi, hasrat, pola pikir, dan tingkah laku yang berbeda. Perbedaan yang timbul pada masingmasing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan, dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan stategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi karyawan, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, dan menambah semangat

untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi yang berhasil diberikan kepada karyawan dapat memberi pencapaian kebutuhan dan mengurangi ketidakseimbangan. Pembentukan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari lingkungan kerja yang dirasakan. Karyawan mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya, saat mereka memasuki organisasi kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar gaji yang tinggi, tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Salah satu wujud untuk menunjukkan aktualisasi diri seseorang adalah kepuasan kerja. Dalam hal ini, karyawan menginginkan iklim kerja yang menyenangkan, meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana fisik yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat, imbalan jasa uang dan non uang yang layak, jenis pekerjaan yang sesuai dan berkualitas, serta tantangan kerja yang menarik. Setiap organisasi pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan adalah organisasi yang biasa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan di sekitarnya. Dalam perjalanan suatu organisasi apapun tidak pernah memisahkan atau terpisahkan dari lingkungan di mana organisasi tersebut

berada. Hal ini tentunya lebih dikarenakan adanya ketergantungan antar organisasi atau individu organisasi. Tidak hanya keselarasan tujuan yang ingin dicapai, tetapi kepuasan kerja juga ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, praktik organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Melalui kajian ilmu perilaku organisasi dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku sistem organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya kinerja, perputaran karyawan (turn over), dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya.

PD. BPR Bank Pasar Kulon Progo merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Kulon Progo yang bergerak dalam bidang perbankan dengan kegiatan penggalangan dan penyaluran dana dari dan untuk masyarakat yang modalnya merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan dengan ijin-ijin operasionalnya. Siklus kegiatan bank daerah melibatkan

seluruh bidang yang terdapat dalam organisasi bank daerah kulonprogo yaitu bidang perencanaan, bidang operasional, bidang keuangan dan sdm maupun bidang hukum, komunikasi dan pertanahan. Mengingat begitu banyaknya tuntutan pekerjaan, sangat berhubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil observasi lapangan awal tersebut terlihat bahwa banyak dari pegawai menyebutkan gaji dan reward sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian diikuti faktor dari gaya kepemimpinan dan aktor lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi kasus PD. BPR Bank Pasar Kulon Progo)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Kulon Progo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PD. BPR Bank Pasar Kulon Progo?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada BPR Bank Pasar Kulon Progo?

.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan..
2. Bagi perusahaan, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi akademis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya..

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran – saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.