

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini, perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Mulyasa (2013: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Menurut Mulyasa (2013: 108), menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Selain kepemimpinan hal yang perlu diperhatikan adalah penilaian prestasi karyawan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 202). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013: 69) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tidak langsung. Disamping itu, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni karyawan itu sendiri serta hubungan baik antara karyawan dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013: 193). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2013: 26) menjelaskan lingkungan

fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Lestari dan Sriathi, 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Objek penelitian ini adalah PT Parit Padang Global Cabang Jember beralamatkan di jalan Teuku Umar No.68 Kecamatan Sumpersari Kabupaten Jember, ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada perdagangan tepatnya distributor farmasi (obat-obatan) yang ada di Kabupaten Jember. Fenomena yang ada pada PT Parit Padang Global Cabang Jember itu adalah ditandai oleh penilaian prestasi kerja karyawannya. Pencapaian prestasi kerja tersebut ditandai oleh tingkat presatasi yang fluktuatif perkaryawannya. Adapun penilaian prestasi kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1: Hasil Pencapaian Prestasi Kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember periode Januari 2017 - Januari 2018

No	Bulan dan Tahun	Kriteria (Orang)					Total
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	Buruk	Sangat Buruk	
1	Januari 2017	3	14	4	2	0	33
2	Februari 2017	4	12	6	1	0	33
3	Maret 2017	7	19	3	4	0	33
4	April 2017	2	24	5	2	0	33
5	Mei 2017	8	16	6	3	0	33
6	Juni 2017	3	21	6	3	0	33
7	Juli 2017	5	22	4	2	0	33
8	Agustus 2017	7	23	1	2	0	33
9	September 2017	6	18	5	4	0	33
10	Oktober 2017	8	21	4	0	0	33
11	November 2017	1	20	7	2	0	33
12	Desember 2017	4	16	8	5	0	33
13	Januari 2018	6	19	5	3	0	33

Sumber: PT Parit Padang Global Cabang Jember, 2018

Bedasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat jika prestasi kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember masih ada yang berkategori kurang baik, dan buruk. Akibat dari masih adanya karyawan yang memiliki prestasi kerja kurang baik, dan buruk akan mempengaruhi kinerja instansi. Berdasarkan pada tabel 1.1 karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember yang mendapatkan kategori buruk terus meningkat selama bulan Oktober, November dan Desember 2017. Terjadinya peningkatan pada kategori sangat buruk tersebut mendapatkan tanda tanya kenapa masih ada karyawan yang memiliki kategori sangat buruk.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan persuasif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember?
2. Apakah penilaian prestasi berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah:
 - a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan persuasif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember;
 - b. Untuk menganalisis pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember;
 - c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

a. Bagi PT Parit Padang Global Cabang Jember

Sebagai bahan pertimbangan bagi kepuasan kerja karyawan PT Parit Padang Global Cabang Jember untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Pengembangan Ilmu

- 1) Sebagai tambahan wacana pengaruh gaya kepemimpinan persuasif, penilaian prestasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

