

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Setiap manusia yang tumbuh dan berkembang akan mengalami suatu masa untuk berkecimpung di dalam dunia pekerjaan. Dunia kerja merupakan sebuah wadah yang menampung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, dalam hal ini pendidikan dan keterampilan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang kemajuan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan untuk berpikir bagaimana dapat memanfaatkannya secara optimal. Agar di dalam masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Ada berbagai tuntutan yang harus dijalani ketika seseorang memutuskan untuk berkarier di dunia kerja. Hal ini dikarenakan dalam dunia kerja menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Setiap individu memiliki tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas diri sehingga mampu bersaing di dalam dunia kerja. Hal ini

berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk dapat bertahan dalam posisinya di tengah persaingan yang ada.

Seseorang yang mampu bertahan dalam posisi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As'ad, 1987). Wexley dan Yukl mengartikan kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja harus mendapat perhatian yang cukup besar karena dengan adanya kepuasan kerja, maka seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan juga sebaliknya. Dalam teori Maslow, kepuasan kerja menempati peringkat yang tinggi sebab berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Setiap organisasi atau perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi atau perusahaan yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan

meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi atau perusahaan sering menghadapi kendala. Salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Yukl, 1989). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas individu dan perusahaan akan meningkat.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji, atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan mereka sudah memberikan gaji yang cukup, merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan

dalam hal ini yaitu faktor kepemimpinan memegang peran yang cukup dominan di dalam meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Keberadaan seorang pemimpin di dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena faktor kepemimpinan akan mempengaruhi efektivitas dari karyawan. Kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan anggota dalam suatu organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi.

Pemimpin yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Aspek atasan (supervision) atau pemimpin dapat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan tersebut dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang akan dihasilkan. Seseorang yang mampu bertahan akan merasa *survive* dalam perkerjaannya sehingga dapat menguntungkan perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan seseorang yang tidak mampu bersaing maka ia akan keluar dari pekerjaan dan mempengaruhi tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka suatu perusahaan atau organisasi dapat memperhatikan

gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam satu unit kerja. Karena hal ini akan berpengaruh pada perilaku kerja yang mengindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Blitzmegaplex adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang *entertainment*. Blitzmegaplex merupakan sebuah tempat bagi para pecinta film untuk menghabiskan waktunya menyaksikan film-film yang mereka sukai. *Image* yang dimiliki Blitzmegaplex adalah suasana tempat menonton yang menarik karena memiliki *design interior* yang berbeda-beda di setiap lokasi yang dimilikinya. Selain itu, Blitzmegaplex juga memiliki karyawan yang tergolong muda, yaitu berusia 18 sampai dengan 23 tahun. Sehingga hal ini membuat daya tarik tersendiri bagi Blitzmegaplex untuk bisa menarik *customer* dari kalangan remaja sampai dengan orang dewasa yang ingin menonton. Blitzmegaplex memiliki 7 lokasi yang tersebar di Jakarta, Tangerang, Bekasi, dan Bandung. Dari ketujuh lokasi tersebut memiliki suasana kerja yang berbeda-beda, dan pemimpin yang berbeda-beda pula. Pemimpin atau atasan merupakan seseorang yang sangat berperan dalam terciptanya tujuan perusahaan dan kelancaran operasional di semua institusi/ perusahaan termasuk Blitzmegaplex, karena pemimpinlah yang memiliki pengaruh kepada setiap karyawannya. Atasan di Blitzmegaplex terdiri dari beberapa orang, sehingga akan tercipta berbagai tipe gaya kepemimpinan. Menurut Spector (1997), kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan tercapainya kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut. Setiap lokasi Blitzmegaplex memiliki tingkat *turnover* karyawan yang berbeda-beda. Berdasarkan data yang didapatkan mengenai *turnover* karyawan Blitzmegaplex Teras Kota per Januari 2012 sampai dengan Mei 2012, dapat dilihat bahwa dengan jumlah karyawan 42 orang, *turnover* yang ada adalah sebanyak 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa selama periode Januari 2012 sampai dengan Mei 2012 tingkat *turnover* Blitzmegaplex Teras Kota adalah sebesar 23,8%.

Berdasarkan data yang didapatkan, Blitzmegaplex Teras Kota merupakan lokasi dengan tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang tinggi. Melihat fenomena tingginya tingkat *turnover* dan menghubungkannya dengan gaya kepemimpinan para atasan di Blitzmegaplex Teras Kota, hal ini memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji dan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang lebih akurat.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimana gambaran tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan?
- 1.2.2. Apakah gaya kepemimpinan yang tidak efektif menyebabkan turnover pada karyawan?
- 1.2.3. Apakah kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan?
- 1.2.4. Apakah semua pemimpin dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan?
- 1.2.5. Bagaimana gambaran persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan?

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah-masalah yang bersifat umum seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah di atas, maka fokus permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh persepsi gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.

#### **1.4.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka fokus permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah “adakah pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota ?”

#### **1.5.Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.

#### **1.6.Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Praktis**

Memberikan masukan kepada Blitzmegaplex dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama yang berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan.

##### **1.6.2. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini akan memberikan sumbangan informasi bagi ilmu pengetahuan dalam ruang lingkup psikologi industri dan organisasi dan dapat merangsang untuk dapat diadakannya penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.