

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu berakselerasi dengan kemajuan zaman akan tertinggal untuk kemudian tenggelam tertelan zaman.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Dimana sumber daya yang baik dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin tumbuh dan memperoleh laba yang diinginkan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja yang rendah dapat mencerminkan tingkat suatu masalah yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Salah satunya pada karyawan PT.Pegadaian (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang keuangan yang memiliki visi “Sebagai

solusi bisnis terpadu terutama berbasis gadai yang selalu menjadi *market leader* dan mikro berbasis fidusia selalu menjadi yang terbaik untuk masyarakat menengah kebawah.”

Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 4 Januari 2016, peneliti melakukan rekapitulasi data kehadiran karyawan yang diberikan oleh pihak PT.Pegadaian. Data yang terkait dapat di lihat di Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan PT.Pegadaian (Persero)
Kantor Pusat Periode Tahun 2015

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran
2015	Januari	292	91%
	Februari	289	90%
	Maret	287	89%
	April	286	90%
	Mei	283	88%
	Juni	280	93%
	Juli	280	91%
	Agustus	279	90%
	September	279	90%
	Oktober	288	91%
	November	306	89%
	Desember	306	89%

Sumber : PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat 2015

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT.Pegadaian (Persero) kantor pusat Jakarta mengalami fluktuasi di sepanjang periode tahun 2015. Hal tersebut dapat dilihat dimana pada bulan Mei mengalami penurunan paling rendah sebesar 88% pada tahun 2015, sebaliknya pada bulan Juli mengalami peningkatan paling tinggi sebesar 93%.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner saat melakukan pra riset. Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang

mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) kantor pusat di Jakarta. Hasil pra riset dapat dilihat pada tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset

Faktor	Presentase hasil Pra Riset
Gaji	11 %
Tunjangan Kesehatan	8 %
Gaya Kepemimpinan Otokratis	31 %
Lingkungan kerja	29 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti,2016

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra riset terhadap 80 karyawan dari total 306 karyawan bahwa dapat dilihat dari hasil pra riset yang peneliti lakukan bahwa dapat disimpulkan ada 2 faktor terkuat yang mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja. Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan otokratis sebesar 31% dan faktor kedua adalah lingkungan kerja sebesar 29%.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan otokratis dari atasan di tempat kerja. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, peneliti mendapatkan informasi bahwa gaya kepemimpinan otokratis pada PT.Pegadaian (Persero) menemukan beberapa permasalahan seperti kurangnya apresiasi oleh atasan atas tugas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Dimana atasan hanya memberikan tugas-tugas kepada karyawan tanpa adanya tanggung jawab semestinya yang dilakukan oleh atasan. Selain itu, atasan hanya melakukan penilaian subjektif terhadap atasan ke bawahan.

Pimpinan perusahaan hanya melakukan penilaian kerja terhadap karyawan tertentu yang menurutnya hanya orang-orang terdekat saja.

Gaya kepemimpinan otokratis yang kurang disukai karyawan akan berdampak negatif bagi karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan mengalami gangguan fisik, psikologi dan kurangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya serta menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Faktor kedua yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa lingkungan kerja di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta menemukan beberapa permasalahan seperti tempat penyimpanan arsip yang kurang memadai, suhu udara yang dingin serta kebisingan ruangan.

Tidak tersedianya tempat penyimpanan arsip kerja yang mencukupi untuk menyimpan arsip kerja dapat menyebabkan kurangnya kenyamanan dalam bekerja dimana file-file kerja ditempatkan diatas meja karyawan yang membuat ketidaknyamanan untuk melihat tempat kerjanya sendiri. Selain itu, suhu udara yang sangat dingin juga dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Para karyawan terpaksa menggunakan jaket untuk melindungi dari suhu udara yang dingin. Oleh sebab itu, karyawan merasa kurang optimal dalam melakukan suatu pekerjaan. Dan yang terakhir ialah kebisingan ruang kerja. Ada beberapa karyawan yang telah peneliti wawancara, bahwa ada beberapa karyawan yang mendengarkan radio atau MP3 lagu dengan nada suara yang terbilang keras. Ini mengakibatkan para

karyawan mengalami gangguan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dituntut lebih konsentrasi dari gangguan kebisingan suara untuk melakukan tugas-tugasnya. Hal itu dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Lingkungan kerja sangat penting bagi kelangsung kerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan terdorong melakukan pekerjaan yang baik sesuai yang diperintahkan oleh atasan dengan tujuan bersama. Sebaliknya, jika perusahaan tidak bias enciptaan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan tidak akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti menduga bahwa ada 2 faktor yang paling mempengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja yaitu, gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Peneliti melakukan penelitian ini kepada karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta. Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas peneliti membatasi 3 (tiga) variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan Otokratis dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja oleh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta ?
2. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta ?

1.5. Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran gaya kepemimpinan otokratis, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki variabel seperti gaya kepemimpinan otokratis, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT.Pegadaian

Memberikan informasi mengenai apakah gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi manajemen SDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan