

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa nya tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam setiap organisasi. Perubahan yang berkembang di dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan utama perusahaan ataupun target perusahaan yang telah direncanakan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kemampuan, tenaga, dan bakat serta kreatifitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan-karyawan yang terlibat dalam perusahaan tidak dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan perusahaan ini tentunya tidak dapat terwujud jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi dengan baik dikarenakan kinerja karyawan akan menurun serta tidak adanya motivasi bagi karyawan maka dari itu perusahaan juga memikirkan atau memperhatikan khusus karyawannya..

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam suatu organisasi yang kita yakini organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Waktu / lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Serta juga adanya gaya kepemimpinan menjadi patokan bagi anggota organisasi tentang berbagai hal termasuk juga fasilitas yang perlu tersedia bagi perlengkapan dalam bekerja, dan dapat menimbulkan munculnya rasa kepuasan bagi setiap anggota karyawan. Di Puskopal Gaya Kepimpinan yang lebih dominan yaitu Demokratis karena pimpinan juga sering melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan ataupun atasan juga menerima saran, kritik dan pendapat karyawannya.

Fasilitas kerja juga sangat sama pentingnya dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, jika fasilitas yang lengkap, bagus maka karyawan merasa nyaman dan tidak kesusahan jika membutuhkan fasilitas yang sudah tersedia. Dan juga dapat menambah kinerja karyawan agar menjadi lebih baik pekerjaannya. Fasilitas kerja di Puskopal juga termasuk lengkap terdapat koneksi internet yang lancar, peralatan inventaris yang lengkap.

Dan juga tentu saja perlu memahami mengenai karakteristik individu masih sering diabaikan oleh perusahaan dan sesama karyawan . Dasar perbedaan individu dalam organisasi adalah keragaman demografi yang membagi anggota atas karakteristik gender, usia, etnis, dan ras serta karakteristik lainnya Perbedaan karakter yang terdapat pada setiap individu harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar tujuan antara individu pelaksana dan perusahaan bisa selaras. Banyak perusahaan yang karyawannya masih belum memenuhi kualifikasi dengan karakter - karakter yang sudah seharusnya dipenuhi. Pada kenyataannya sering dijumpai perusahaan dengan karyawan yang tidak memenuhi tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang. Setiap karyawan tentu mempunyai karakteristik sendiri maka dari itu

di Puskopal Kodiklatal juga menggunakan Teknik tersebut untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Karyawan di Puskopal Kodiklatal”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh parsial terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, karakteristik individu berpengaruh simultan terhadap kepuasan karyawan Puskopal Kodiklatal?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penulis memfokuskan pada 3 faktor yang memiliki pengaruh dalam kepuasan karyawan yaitu gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan karakteristik individu.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.

2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan di Puskopal Kodiklatal.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan : untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dari sisi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan karakteristik individu;
- b. Bagi peneliti : untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian;
- c. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) barunawati: sebagai perbendaraan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama;

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan sistematika penelitian adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan dalam penelitian. Serta rumusan masalah menjadi fokus utama dalam penelitian. Selain itu perlunya batasan masalah agar penelitian tidak menyimpang dari rumusan masalah. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki guna yang ingin dicapai oleh penulis. Dan sistematika penulisan membuat gambaran penelitian lebih terarah.

BAB II Landasan Teori

Bab ini membahas mengenai teori-teori dalam topik bahasan penelitian yang nantinya diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori - teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini merupakan langkah - langkah pengambilan dan pengolahan data yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian, agar laporan penelitian memiliki hasil yang tepat dan lebih terarah sehingga tidak menyimpang dari topik awal penelitian.

BAB IV Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai tentang lokasi penelitian serta pembagian tugas. Selain itu hasil dari pengamatan, pengumpulan dan pengolahan data hingga hasil yang di capai akan ditulis pada bab ini.

BAB V Kesimpulan dan Sarana

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.