

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja saat ini Sumber Daya Manusia salah satu yang terpenting dibutuhkan didalam organisasi, selain itu Sumber Daya Manusia juga menjadi tiang tumpuan untuk mengelola atau mengendalikan organisasi untuk berkembang dan mempertahankan reputasi perusahaan oleh karna itu SDM perlu di perhatikan dan dijaga, adapun upaya dari perusahaan yaitu dengan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang dibutuhkan sebagai aset penting dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dianggap serius dan dikembangkan agar menjadi karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, bakat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya. Keinginan dari perusahaan atau organisasi agar karyawannya lebih produktif adalah suatu tuntutan yang tidak dapat dihindari, apalagi mengingat persaingan yang tinggi antara organisasi dan lingkungan kerja pada masyarakat yang maju dan modern (Bukman, 2017).

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang

akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut Harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang direncanakan secara bersama mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, Terciptanya kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target.

Menurut Susanto (2016), gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik di mana seseorang memimpin, dan juga dapat diartikan sebagai kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Khan (2016) menjelaskan konsep gaya kepemimpinan menurut Bass dan Avolio, mengungkapkan setidaknya tiga gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan penghindaran pasif.

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya motivasi kerja juga saling keterkaitan dengan lingkungan kerja, Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Komitmen organisasi menurut Robbins adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Robbins berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan seorang karyawan dalam memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. ciri ciri seseorang yang mempunyai komitmen sebagai berikut :

Siap berkorban demi pemenuhan tujuan organisasi yang lebih penting, Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, Akif mencari peluang guna memenuhi misi organisasi. Organisasi tidak terlepas dari eksistensi pimpinan, karena pimpinan merupakan seorang yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat menjadi sebuah keputusan dalam organisasi dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan kegiatan para anggotanya. Dalam kaitannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain, seorang pemimpin memerlukan cara atau metode yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing

gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sehingga prestasi kerja atau kinerja dapat tercapai.

Oleh karena beberapa hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap organisasi pada PT Mamura Inter Media ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap organisasi pada PT Mamura Inter Media ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap organisasi pada PT Mamura Inter Media ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Mamura Inter Media ?

5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Mamura Inter Media ?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Mamura Inter Media ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Mamura Inter Media.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada PT Mamura Inter Media.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Mamura Inter Media.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Mamura Inter Media.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Mamura Inter Media.

6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Mamura Inter Media.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan ilmu pendidikan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT Mamura Inter Media.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya dan penelitian berikutnya mampu memperbaiki serta menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.