

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pastinya akan menghadapi lika-liku yang besar untuk mempertahankan pendapatan dan layanan yang baik, agar tidak kalah dalam persaingan antar perusahaan yang tengah berkembang saat ini. Untuk mempertahankan hal tersebut, kebutuhan karyawan merupakan suatu aset penting yang perlu dibangun dan dijaga kelangsungan hidup suatu perusahaan juga dapat terjaga. Untuk mendapatkan karyawan yang baik dan sesuai harapan perusahaan maka perlu adanya seorang pemimpin yang dapat memimpin perusahaan dan mengatur langkah dan tindakan seluruh karyawan yang ada diperusahaan tersebut.

Pemimpin suatu perusahaan, masih menjadi topik yang sering dibahas dan juga menarik untuk diteliti. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia sangat berpengaruh besar dalam perusahaan swasta maupun sektor yang lainnya. Peran seorang pemimpin penting dalam sebuah perusahaan sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Tidak hanya itu efektifitas seorang pemimpin dapat dilihat bagaimana cara memepengaruhi dan mengarahkan suatu pegawainya.

Berbagai macam hambatan dan rintangan pasti akan dihadapi oleh setiap individu dalam suatu perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja setiap individu tersebut dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukannya, oleh sebab itu setiap karyawan memerlukan kemampuan *problem solving* yang baik. Menurut Arifin (2012), gaya

kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi suatu karyawan agar menghasilkan produktifitas yang baik. Pemimpin melakukan pendekatan tersebut, untuk dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan perusahaan, serta tugas dan tanggung jawab dengan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

Problem solving merupakan suatu proses seseorang dalam memecahkan suatu masalah berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang tepat (Hamalik, 2011). Pekerja yang memiliki kemampuan *problem solving* yang baik tentu lebih dihargai oleh perusahaan, sehingga kemampuan yang dimiliki setiap pekerja sangat berpengaruh terhadap hak yang akan didapat oleh karyawan atau pekerja di dalam suatu perusahaan. Namun terkadang karyawan justru melihatnya dari sudut pandang yang berbeda sehingga membuat kepuasan kerja seorang karyawan dapat naik ataupun turun sesuai apa yang diperbandingkan dengan diri karyawan tersebut.

Wawancara dan observasi secara umum pada bulan April 2023 kepada beberapa karyawan yang ada di Surakarta, yaitu inisial G yang telah bekerja pada perusahaan di Surakarta selama 3 tahun mengatakan bahwa seorang karyawan pastinya akan mencontoh dan bagaimana cara seorang pemimpin mengarahkan bawahan, sehingga peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam jalannya suatu perusahaan dalam membuat kepuasan setiap karyawan. Selanjutnya berdasarkan E, mengatakan bahwa sikap seorang pemimpin memanglah sangat berpengaruh bagi setiap karyawan tetapi tidak hanya itu

terciptanya suatu lingkungan kerja yang nyaman akan membuat setiap karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya menurut AW mengatakan bahwa seorang pemimpin memiliki peran yang cukup penting dalam hal apaun terutama dalam hal mengambil keputusan yang bersangkutan dengan jalannya suatu perusahaan, sehingga hal tersebut akan mengasikkan kepuasan kerja setiap karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin dalam berjalannya suatu perusahaan sangatlah penting dalam mengarahkan dan mendorong suatu karyawan dalam memecahkan suatu masalah, hal tersebut juga akan berpengaruh dalam kepuasan setiap pekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu keinginan atau capaian yang membuat seseorang merasa bahagia dan mempunyai keinginan yang tercapai dalam pekerjaannya atau justru membuat karyawan keluar dari pekerjaannya. Kepuasan kinerja juga merupakan suatu permasalahan yang harus diselesaikan karena dengan tidak terpenuhinya kepuasan kinerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, membuat kualitas pekerjaan menurun dan tidak memenuhi target, serta berakhir dengan kepuasan pelanggan perusahaan dan konsumen perusahaan akan berkurang yang mengakibatkan turunnya omset perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor yang erat hubungannya dengan pekerjaan itu sendiri, antara lain seperti kondisi pekerja atau lingkungan pekerjaan, permasalahan pemimpin, dengan rekan kerja, permasalahan dengan promosi jabatan atau hak

karyawan itu sendiri. Menurut Blakely (2013) seorang pekerja akan merasa puas jika diberikan sebuah penghargaan sesuai dengan proporsi yang dikerjakan. Ketidakpuasan juga merupakan titik awal dari adanya suatu permasalahan yang akan muncul dalam suatu perusahaan seperti kemangkiran, menurunnya kinerja, konflik antara manager dan pekerja, serta perputaran atau rotasi karyawan. Ketidakpuasan seorang pekerja akan mempengaruhi motivasi, keefektifan dan efisien kinerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dilakukan diatas , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan *Problem Solving* dan Kepuasan Kinerja Karyawan**”.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan terhadap kemampuan *problem solving* dan kepuasan kerja karyawan.

1.3 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. Pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan membahas faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan *problem solving* dan kepuasan kerja karyawan dapat membantu mengembangkan pemahaman lebih dalam

tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pemimpin

Hasil ini diharapkan membantu pemimpin dalam organisasi untuk memahami gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kemampuan *problem solving* sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi tertentu.

b. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat berarti pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Menjadi sumber informasi yang berharga dalam bidang kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang menggali lebih dalam tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, kemampuan *problem solving*, dan kepuasan kerja.

1.4 Keaslian Penelitian

Table 1.1 Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Analisa Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Try Hartoni (2016)	Kecemasan Bimbingan Skripsi Dan <i>Problem Solving</i> Pada Mahasiswa Yang Menempuh Skripsi	Kuantitatif korelasi dengan menggunakan analisis data <i>product moment</i>	Variabel bebas yaitu kecemasan bimbingan skripsi, dan variabel terkaitnya yaitu <i>problem solving</i> .	Analisis data berupa <i>try out</i> yang secara sistematis menggunakan korelasi <i>product moment</i> dan perhitungan statistic.	Hasil penelitian menunjukkan jika tidak adanya pengaruh antara kecemasan bimbingan skripsi dengan <i>problem solving</i> pada mahasiswa yang menempuh skripsi.
Sela Ariska (2019)	Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung	Penelitian menggunakan metode observasi untuk mendapatkan data yang akurat, selain metode observasi juga menggunakan metode kuantitatif dengan skala.	Gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan	Analisis penelitian menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Telkom Indonesia cabang Bandar Lampung.
Nabila Puteri (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Starindo Mitra dsa Cipta Jakarta Selatan.	Penelitian menggunakan metode kuantitatif teknik sampling jenuh	Gaya kepemimpinan dan kepuasan kinerja karyawan	Analisis penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas	Hasil penelitian analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Starindo Mitra dsa Cipta Jakarta Selatan menghasilkan adanya hubungan yang positif berpengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sendiri tertarik untuk mengambil judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kemampuan *Problem Solving* dan Kepuasan Kerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada variabel utama yang menciptakan kerangka yang lebih luas untuk memahami bagaimana kepemimpinan berdampak pada kemampuan problem solving dan kepuasan kerja, tempat waktu, batasan usia subjek, kemajuan pengetahuan dalam mencoba memperbarui atau memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan mempertimbangkan penemuan dan teori-teori terbaru dalam bidang kepemimpinan, psikologi organisasi, dan manajemen.