

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar karena merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya daya

pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Dalam mencapai SDM yang baik dan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas sehingga dapat memudahkan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Tetapi, jika perusahaan hanya mengandalkan kemampuan saja itu masih belum cukup, karena karyawan juga sangat membutuhkan motivasi untuk membangkitkan semangat kinerja mereka. Dari sinilah peran seorang pimpinan organisasi sangat dibutuhkan, karena keberadaan seorang pimpinan bisa menjadi motivator bagi karyawan-karyawannya dan bisa menjadi ujung tombak untuk keberhasilan perusahaan. Salah satu tugas pimpinan dari gaya Kepemimpinannya yaitu harus bisa lebih dewasa dalam mengatasi konflik yang ada di dalam suatu organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik bisa di selesaikan secara baik-baik. Dalam menjalankan gaya Kepemimpinan itu bukan perkara yang mudah apalagi dalam memotivasi karyawan, hal ini karena setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang beragam, baik itu latar belakang pendidikan, sosial budaya, maupun ekonomi. Oleh karena itu dalam menjalankan Gaya Kepemimpinan, seorang pimpinan harus bisa mengelola dengan baik di setiap latar belakang tersebut. Dengan adanya motivasi dari pimpinan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan gaya kepemimpinan yang baik serta adanya kepuasan karyawan dalam bekerja, maka akan berdampak positif dalam meningkatnya kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam perusahaan menjadi pemicu meningkatnya kinerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang otoriter akan membuat karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugas dalam bekerja. Disamping itu, Kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap karyawan membuat karyawan kurang bergairah dalam bekerja. Menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mengakibatkan karyawan sering mengeluh dan merasa malu dalam menjalankan tugasnya. Disamping itu akan berdampak juga pada kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2002:15), Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang menjadi salah satu faktor perusahaan itu untuk bertahan, bersaing, dan memenangkan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Karena dengan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan Mulyadi dan Rivai (2014:332).

Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mulyadi dan Rivai (2014:337) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain Handoko (2013:209). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprsetasi Suranta (2014:54). Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kemudian elemen yang bernilai penting dalam organisasi selain gaya kepemimpinan adalah motivasi kerja. Motivasi ialah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Handoko (2013:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan organisasi pemerintah juga dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dan dihentikan Manahan (2015:85). Di dalam motivasi dapat dikatakan sebagai penguatan atas imbalan yang akan diperoleh karyawan sebagai akibat dari performa yang menciptakan kinerja karyawan, tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan, persepsi karyawan akan terpenuhinya penghargaan. Serta adanya pengharapan diri dari karyawan untuk memenuhi selera dan kebutuhannya, bahkan akan ada motivasi yang terkendali dari karyawan di dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik Manahan (2015:89).

Selain Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Kepuasan Kerja juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentu dia akan berupaya penuh dengan kemampuannya untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kepuasan kerja akan berimplikasi pada kerja, hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat

dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi Colquitt, Lepine dan Wesson (2015:56). Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya Amstrong (2016:67).

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan solusi yang terbaik, kesempatan karyawan untuk berkembang, dan gaji yang layak. Cara yang tepat memotivasi seseorang, menurut Herzberg (2013:87) adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

PT Kali Jaya Putra adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri furniture yang berlokasi di Jln. Raya Panjunan no. 02 Sukodono-Sidoarjo. PT. Kali Jaya Putra mempunyai lebih dari 100 karyawan yang rata-rata sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Karyawan PT. Kali Jaya Putra merasa nyaman dalam bekerja dan bersemangat dalam bekerja. Perusahaan ini didukung oleh kepemimpinan yang baik dan hubungan dengan karyawan perlu terjalin dengan baik untuk menciptakan suatu kerjasama yang harmonis karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja. Sangat jarang sekali karyawan yang mengajukan resign, Karena mereka sangat betah bekerja. Dengan demikian penulis akan melakukan penelitian dengan keunggulan dari PT. Kali Jaya Putra

yaitu dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KALI JAYA PUTRA Sidoarjo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KALI JAYA PUTRA di Sidoarjo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian tentang Manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi PT. Kalijaya Putra Sidoarjo  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen mengenai pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berdasarkan kinerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan bahan



referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

