

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya karena pentingnya peran karyawan yang mampu memberikan kontribusi dalam menghasilkan kinerjanya. Kinerja adalah perilaku nyata yang dilakukan atau diperlihatkan seseorang di tempat kerjanya yang akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberi manfaat dan menguntungkan perusahaan (Sari & Sugijanto, 2021). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dinilai sangat penting terhadap tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Ini merupakan tantangan bagi manajemen dalam upaya untuk menghasilkan kinerja yang baik (Oliveira & Honório, 2020).

Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik itu secara kualitatif dan kuantitatif (Robbins & Judge, 2017). Kinerja karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diambil oleh seorang pemimpin perusahaan. Jika seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka akan berdampak maksimal pada kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat maka akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Sebagaimana pelaksanaan kinerja karyawan di PT Putra Lingga Persada yang masih cukup rendah.

Fenomena yang terjadi di PT Putra Lingga Persada terkait kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang belum maksimal, proses penyelesaian pekerjaan yang kurang efektif, kurangnya

disiplin waktu dalam bekerja, kurang patuh pada aturan yang dibuat dan menurunnya semangat kerja. Berdasarkan hasil wawancara sementara dengan salah satu seorang karyawan, ditemukan fakta bahwa hal tersebut disebabkan oleh sikap pimpinan yang cenderung otokratis (Rokhim, wawancara, 1 Desember 2021). Gaya kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memegang seluruh wewenang dan kekuasaan sendiri, bertindak atas dasar pendapat dan keputusannya sendiri (Mangunhardjana, 2021). Menurut karyawan, pimpinan mereka masih kurang mendengarkan kritik dan saran yang disampaikan oleh mereka. Selain itu pimpinan kurang melakukan pendekatan terhadap karyawannya dan cenderung lebih emosional. Selama ini kepemimpinan di PT Putra Lingga Persada masih kurang tepat dalam mengambil keputusan untuk mengatur dan mengelola jalannya perusahaan.

Semestinya pimpinan memiliki kemampuan yang bisa memberi pandangan, semangat kerja dan menumbuhkan rasa hormat maupun kepercayaan pada pegawainya. Setiap gaya kepemimpinan akan memiliki dampak yang unik pada kinerja karyawan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik lagi (Erri et al., 2021). Hasil penelitian oleh (Jamaludin, 2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta. Di sisi lain, penelitian oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, peneliti cenderung lebih setuju dengan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Ini merupakan harapan pada penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang positif dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Tumanggor, 2018). Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki seorang karyawan, mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Azhari & Supriyatin, 2020).

Apabila perusahaan menerapkan sistem kerja dan kompensasi yang baik, hubungan rekan kerja yang baik, sikap yang selalu memotivasi dari atasan, dan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berdampak pada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk tujuan yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya di PT Putra Lingga Persada, pimpinan masih kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Hasil wawancara dengan bapak Maman Arman selaku pimpinan dari PT Putra Lingga Persada, fenomena yang terjadi terkait kepuasan terhadap kinerja karyawannya yaitu tidak hadir kerja tanpa keterangan dan hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu, informasi yang didapatkan dari bapak Rokhim selaku bagian administrasi/keuangan dan beberapa karyawan terkait dengan kepuasan kerja karyawan adalah adanya karyawan yang tidak kembali bekerja dikarenakan kurang puas terhadap upah yang diterima, lingkungan yang kurang menyenangkan dan

adanya rekan kerja yang tidak dapat diajak kerjasama. Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti menunjukkan adanya karyawan yang kurang maksimal dalam menghasilkan produk sehingga perusahaan harus mengganti produknya, hal ini mengakibatkan perusahaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*. Oleh karena itu perusahaan perlu mengkaji kembali tingkat kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja dapat menghasilkan tingkat pekerjaan yang tidak terduga, karyawan akan menunjukkan sikap loyal dan peduli terhadap perusahaan, bahkan karyawan merasa bangga telah dapat bekerja pada perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja cenderung akan mempengaruhi perilaku dan produktivitas tenaga kerja dalam hal upaya kerja karyawan, ketidakhadiran dan tingkat *turnover* (Lam et al., 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan sangat membantu dalam meningkatkan komitmen organisasi atau perusahaan yang mana akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dari Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu. Sedangkan penelitian dari Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, peneliti lebih cenderung dengan pernyataan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi bisnis saat ini adalah bagaimana karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Fenomena yang telah disebutkan merupakan landasan bagi penelitian ini

untuk mencoba memberikan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Lingga Persada Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Lingga Persada Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Lingga Persada Sidoarjo?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Lingga Persada Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Lingga Persada Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Lingga Persada Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Putra Lingga Persada Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi, kebijakan, dan pengambilan keputusan yang tepat mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Putra Lingga Persada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan atau acuan secara praktis dan teoritis bagi peneliti atau pihak lain yang ingin melakukan kajian lebih lanjut mengenai

gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan secara lebih mendalam pada perusahaan di bidang lain.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi salah satu sarana pembelajaran bagi peneliti untuk mempraktekkan teori yang didapat selama perkuliahan di bidang penelitian ilmiah dalam mengungkap permasalahan tertentu secara sistematis sehingga dapat menunjang pengembangan ilmu pengetahuan yang ada.

4. Bagi Universitas

Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang akan terus mencetak generasi sarjana pada bidang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi pendukung bagi penelitian selanjutnya pada topik dan bidang yang sama.