

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya

manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik maka dia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu sumber daya terpenting dalam organisasi maupun perusahaan adalah manusia. Manusia sangat kompleks sifatnya dan memiliki hal-hal yang khusus mengenai sikap, tingkah laku dan kebiasaan yang dibentuk oleh

lingkungan dan pengalamannya. Menurut Ndraha (2012:10) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian SDM sedemikian rupa sehingga di satu pihak SDM memberi kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan pihak lain SDM merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya. Menurut Mangkunegara (2011:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapaitujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Kepemimpinan merupakan suatu hal atau faktor yang paling penting dan harus dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu perusahaan. Kepemimpinan berpengaruh besar dalam setiap pergerakan perusahaan. Karena kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau perusahaan, memotivasi pengikut atau karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya dan juga budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan motivasi. Menurut Moehariono (2012: 380-382) mengemukakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pemimpin mengandung mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktifitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan hanya dapat oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang

mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama,. Kepemimpinan dapat dilaksanakan dan didefinisikan berdasarkan penerapannya dalam bidang pemerintahan, militer, olahraga, bisnis, pendidikan, industri dan bidang-bidang lainnya.

Di dalam kepemimpinan terdapat beberapa komponen yaitu pemimpin, pengikut, perilaku atau sikap pemimpin dalam memimpin. Seorang pemimpin atau leader harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya atau karyawannya dan juga harus mampu memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.

Perusahaan maupun organisasi sering kali mengabaikan akan budaya perusahaan. Pada dasarnya penerapan budaya organisasi dalam perusahaan merupakan point penting. Karena dengan adanya penerapan budaya perusahaan sangat membantu untuk mengetahui akan kualitas karyawan. Menurut Glaser dalam Koesmono (2011:167) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos, yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Tujuan penelitian antara lain pengaruh kepuasan kerja yang dianalisis oleh gaya kepemimpinan, pengaruh kepuasan kerja yang dianalisis oleh budaya organisasi, pengaruh kinerja karyawan yang dianalisis oleh gaya kepemimpinan, pengaruh kinerja karyawan yang dianalisis oleh budaya organisasi.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP**

## **KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. DIASARI PURI PLASTINDO SIDOARJO”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Diansari Puri Plastindo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo

5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diansari Puri Plastindo
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Diansari Puri Plastindo
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Diansari Puri Plastindo

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan dapat memberikan masukan baik kedalam studi manajemen khususnya bidang sumber daya manusia yang mana sangat berperan penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi dalam menjalankan fungsinya. Selain itu diharapkan penelitian ini menjadi inspirasi akan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini penulis harapan dapat menjadi bahan acuan dalam merefleksikan serta mempertimbangkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia di perusahaan khususnya tentang kepemimpinan, Budaya Organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, selain itu penulis juga mengahrapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang membangun bagi PT. Diansari Puri Plastindo khususnya dan perusahaan industri plastik lain pada umumnya dalam memajukan kualitas sumber daya manusia.

c. Manfaat Akademis

Dapat membantu penulis memperdalam materi yang telah diajarkan selama masa perkuliahan, serta menerapkan teori yang ada ke dalam dunia nyata (dunia usaha)