

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha semakin pesat dan persaingan pun semakin ketat sehingga menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. 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 pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Tugas dari manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya pengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang kompeten bagi organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. gaya kepemimpinan yang otoriter akan membuat karyawan merasa tertekan dalam menjalankan tugas dalam bekerja. Disamping itu, Kurangnya motivasi kerja 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.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia ini juga pendorong utama pelaksanaan seluruh kebijakan, aktivitas dan kegiatan yang ada dalam organisasi ini sehingga perlu memiliki sumber daya manusia

yang berkualitas dari segi intelektual maupun pengalaman. Perusahaan memang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi baik pengetahuan maupun dapat berketrampilan tinggi sehingga sumber daya manusia tersebut dapat memberikan hasil kerja yang maksimal pada perusahaan yang sering disebut dengan prestasi dari sumber daya manusia.

Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. sehingga dalam prakteknya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah kurangnya motivasi, rendahnya tingkat disiplin dan kurang komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada produktivitas 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).

PT.Catur Madiri Pertama adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi. PT.Catur Madiri Pertama menyediakan layanan di setiap aspek bisnis transportasi seperti melayani dalam bidang jasa perantara pengiriman barang seperti barang dokumen, elektronik, mebel, beras, tepung terigu, sparepart tv dan lain-lain ke dalam maupun ke luar negeri. Peneliti menjadikan sebagai objek penelitian karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) ditengah persaingan dengan perusahaan yang melayani jasa perantara pengiriman barang ke dalam maupun ke luar negeri yang penuh dengan ketidakpastian mengenai resiko di masa datang dan resiko yang akan terjadi nantinya.

Dari data absensi karyawan PT.Catur Madiri Pertama dalam bagian *inbound* masih dirasa terlalu banyak sehingga terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi diatas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun. Karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak pada job performa yang terus menurun. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT.Catur Madiri Pertama dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab menurunnya

kepuasan kerja sehingga berdampak pada job performa karyawan dalam bekerja, sehingga penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan kerja yang berdampak pada job performa pada PT.Catur Mandiri Pertama”*.

1.2. RUMUSAN MASALAH

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.

5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.

1. 4 Manfaat Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian baik itu yang bersifat formal atau non formal pasti ingin mendapatkan sesuatu yang bermanfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada penelitian-penelitian yang akan datang apabila akan mengadakan penelitian serupa maupun yang akan melanjutkan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis.

- a. Manfaat diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Manfaat Pengembangan ilmu Pengetahuan

- a. Dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dengan memberikan suatu karya penelitian baru mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada job performa.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembandingan bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.