

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan di era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan sebaliknya jika karyawan kinerjanya rendah maka hasilnya pun juga rendah. Sehingga apabila kinerja karyawan meningkat, maka performa perusahaan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) harus memperhatikan perkembangannya karena hanya dengan SDM yang baik dan professional bisa membantu kinerja dalam suatu perusahaan.

Tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya dan untuk mencapai misinya hal yang perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satunya Gaya Kepemimpinan dan beban kerja karyawan yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Banyak dari penelitian telah membuktikan bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (*leadership*) merupakan faktor yang mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Eddy Soeryanto Soegoto (2014:346) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, menginstruksikan atau memengaruhi orang lain atau organisasi untuk melaksanakan suatu tugas atau tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang sama belum tentu dapat menghasilkan *output* yang serupa pula apabila diterapkan pada tipe karyawan yang berbeda.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya baik dari segi materi maupun moril.

Adapun teori gaya-gaya kepemimpinan yang perlu Anda ketahui diantaranya :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis 3) Gaya Kepemimpinan Transformasional 4) Gaya Kepemimpinan Situasional 5) Gaya Kepemimpinan Karismatik 6) Gaya Kepemimpinan Transaksional 7) Gaya Kepemimpinan Delegatif.

Selain Gaya Kepemimpinan, faktor Beban kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan. Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah

besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di lingkungan kerja menghasilkan beban kerja dan kepuasan kerja yang akan berdampak ada motivasi kerja karyawan..

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar **“PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Agar arah penelitian ini jelas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?
4. Apakah Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja secara Simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisa Gaya Kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisa Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Surveyor Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

A. Aspek akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumberdaya manusia dalam hal penerapan ilmu pengetahuan dan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan secara relevan dengan penelitian langsung.

B. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Dari segi aspek pengembangan ilmu pengetahuan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai Beban kerja, Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Terhadap motivasi kerja karyawan.

C. Aspek Praktis

Dari segi aspek praktis hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan atau masukan bagi perusahaan tentang pengaruh Beban kerja, Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Terhadap motivasi kerja karyawan.

Khususnya yang menyangkut kepuasan kerja karyawan pada PT. Surveyor Indonesia (persero) Surabaya sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.