

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai individu merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya peran manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia.

Begitu pentingnya peran serta tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perhatian perusahaan terhadap elemen penting ini perlu ditingkatkan. Kekeliruan dalam manajemen terhadap sumber daya manusia yang ada akan menghasilkan berbagai masalah, salah satunya adalah tingginya tingkat perputaran karyawan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada dengan peningkatan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh

karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Bangun (2012:231) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Sebuah organisasi perusahaan tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi stimuli guna meningkatkan kepuasan kerjanya agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2013:243).

Terkait peningkatan kepuasan kerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu menciptakan kualitas kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah melalui penerapan gaya kepemimpinan yang suportif dan pembentukan karakteristik pekerjaan yang baik, karena dengan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada dukungan terhadap karyawan, niscaya karyawan merasa puas bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kerjanya, demikian pula

dengan pembentukan karakteristik pekerjaan yang baik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2013:47). Demikian halnya Jatmiko (2011:87) karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Karyawan Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon merupakan koperasi primer yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan anggota Lanal yang mandiri, professional, serta mampu meningkatkan kesejahteraan anggota Lanal Batuporon. Dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan karena penerapan gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan supportif dan pembentukan karakteristik pekerjaan yang masih belum cukup memenuhi standar keprofesionalan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon?
2. Apakah gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon.

3. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di Pegawai Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon sehingga diharapkan kinerja karyawan di Pegawai Primkopal Pangkalan TNI AL Batuporon dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.