

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan riset teknologi informasi yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan dan peningkatan kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Mulyasa (2017: 140) bahwa aktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan faktor motivasi kerja pegawai.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 34), pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi

dan menggerakkan orang-orang sedemikian rupa untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respek, dan kerjasama secara royal untuk menyelesaikan tugas (Field Manual, 2013: 100).

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin dalam setiap divisi yang dipimpin erat kaitannya dengan kinerja pegawai pada divisi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan tersebut secara tidak langsung akan mendukung peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai pada divisi yang ditempatinya, secara tidak langsung membuat perusahaan tersebut semakin berkembang menjadi baik, kinerja pegawai harus menjadi bagian terpenting bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan

menjadi lebih baik lagi. Kinerja pegawai sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Wursanto (2015: 132) bahwa motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian ini mengambil obyek di PT. Gapura Angkasa Surabaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *ground handling* dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di Indonesia. Kinerja setiap karyawan di masing-masing divisi sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dari kepala divisi tersebut. Perbedaan gaya kepemimpinan sering menimbulkan kecemburuan antar divisi. Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Gapura Angkasa Surabaya motivasi kerja pegawai dinilai kurang. Hal ini terbukti dari adanya pegawai

yang sering terlambat masuk kerja. Selain itu, berdasarkan keterangan salah satu pegawai di bagian kepegawaian diperoleh keterangan bahwa terdapat beberapa pegawai yang mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat pada waktunya. Pihak top management perusahaan juga tidak ada inisiatif untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja dan kurang adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja pada masing-masing divisi di PT. Gapura Angkasa Surabaya. Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi yang sangat baik dari level top management untuk dapat mengembangkan kemampuan bekerja para karyawan menjadi semakin baik lagi kedepannya.

Berdasarkan paparan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berprestasi serta gaya kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya?

2. Adakah hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya?
3. Adakah hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan untuk memberikan gambaran bahwa Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Surabaya akan menjadi evaluasi untuk keberhasilan tujuan organisasi pada PT. Gapura Angkasa Surabaya.
2. Bagi Penulis, untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperluas ilmu-ilmu manajemen pemasaran dan menerapkannya dengan kenyataan yang ada.

3. Bagi STIE MAHARDHIKA Surabaya, dapat memberikan ide-ide untuk penelitian kembali pada penelitian yang akan datang.