

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Menurut Daryanto (2012:1) mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin ketat. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan inovatif agar dapat unggul dalam bersaing. Keunggulan dalam bersaing hanya dapat dicapai apabila perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, beberapa unsur karyawan berkualitas adalah pendidikan, pelatihan pengembangan sumber daya manusia, dan loyalitas kerja.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah

direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkuprawira (2011:136) dasar dari kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Sutarto (2010:64) menyatakan gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan assets yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Sutarto (2010:68) Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Dengan motivasi kompensasi ini pemimpin dapat mendorong atau menggerakkan potensi bawahan, agar mau

bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Kecanggihan peralatan yang didukung Sumber Daya Manusia yang terampil dan berkualitas akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan sesuai dengan tuntutan perkembangan keadaan.

Menurut Kaswan (2011:2) menyatakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahan dalam hal ini adalah karyawan. Kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Suwatno (2011:16) menyatakan gaya kepemimpinan pada suatu organisasi akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Steve M. Jex (2012:131) menyatakan kepuasan kerja sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan. Hubungan seseorang dengan pekerjaan sangat mendasar karena itu sikap seorang pemimpin berpengaruh pada kepuasan karyawannya, hal tersebut dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan. Apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang

sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan professional yang dialami seseorang.

Menurut Mangkuprawira (2011:136) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan kepuasan kerja agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Tri Ratna Diesel Di Gresik dan merupakan perusahaan dagang resmi berbagai macam mesin diesel yang diperlukan untuk otomotif . Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan

motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tri Ratna Diesel Gresik.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik ?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Ratna Diesel Indonesia Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel mengetahui gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan