

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Belakangan ini, Sumber Daya Manusia (SDM) ialah pangkal energi yang mana begitu berarti guna memenangkan kompetisi pada tiap perusahaan. Oleh sebab itu, SDM wajib diatur dengan cara semaksimal mungkin serta diberi atensi ekstra dan diwajibkan memenuhi hak-haknya. Hasibuan (2016:10) berkata "manajemen SDM ialah ilmu serta juga suatu seni penataan hubungan dan juga peranan dari tenaga kerja supaya lebih efisien serta berdaya guna menolong terwujudnya tujuan industri, pegawai itu sendiri serta masyarakat secara luas". Dengan kemajuan zaman, industri wajib sanggup meningkatkan kompetensinya guna bisa bersaing serta bisa menjaga citranya pada masyarakat. Tidak hanya industri, SDM juga butuh ditingkatkan. Dalam perusahaan, SDM memiliki andil yang berarti ialah selaku pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen.

Tiap industri tentu mempunyai visi serta misi guna terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya mencapai tujuan itu, industri wajib menjalankan kegiatan serupa yang bagus antara atasan dengan bawahan. Dengan Kerjasama yang bagus hingga tahap menggapai sesuatu tujuan bisa dimaksimalkan. Sesuatu industri hendak bertambah kinerjanya apabila terdapatnya kerjasama serta ikatan yang bagus antara atasan dengan bawahan. Dengan tingkatkan kemampuan pegawai otomatis bisa meningkatkan kinerja dari industri tersebut.

Bagi Gordon dalam Nawawi (2006:63) Kinerja merupakan sesuatu guna keahlian pekerja dalam menyambut tujuan profesi. Tingkatan pencapaian tujuan serta interaksi antara tujuan serta keahlian pekerja. Dengan arti itu bisa dituturkan bahwasanya pegawai menggenggam andil berarti dalam melaksanakan seluruh kegiatan sesuatu industri supaya bisa berkembang serta bertumbuh menjaga kesinambungan hidup industri. Dengan kurang maksimalnya kemampuan dari pegawai hingga bisa dibidang tujuan perusahaan belum berhasil, sebab rendahnya tingkatan kinerja pegawai. Dalam memperhitungkan sesuatu kesuksesan industri bisa dicoba dengan metode evaluasi kinerja. Penilaian kinerja amat berarti, sebab dengan evaluasi kinerja bisa dikenal seberapa sesuai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi kinerja bisa didapat dengan metode mencermati aspek gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Istijanto beranggapan bahwasanya gaya kepemimpinan seseorang terdapat 2 pertimbangan. Awal, sikap yang menekankan atas kewajiban serta tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Kedua, atasan yang menekankan gaya ikatan semacam etika, kedekatan serta peraturan dengan pegawai. Dalam melakukan aktivitas operasionalnya, industri menginginkan seseorang atasan yang patuh, mempunyai karakter yang bagus, mempunyai ketrampilan hendak membagikan contoh yang bagus untuk bawahannya. Seseorang atasan amat butuh mencermati gaya kepemimpinan dalam cara pengaruhi, juga memusatkan aktivitas karyawannya. Atasan wajib membagikan atensi yang lebih kepada pegawai, supaya kinerja dari karyawannya bisa bertambah.

Tidak hanya aspek gaya kepemimpinan, perusahaan pula wajib mencermati aspek motivasi kerja kepada pegawai. Minimnya motivasi kerja dari atasan kepada pegawai hendak membatasi kemampuan pegawai serta pula membuat atmosfer kerja tidak mendukung. Bagi A. Anwar Prabu Mangkunegara, motivasi ialah suatu situasi yang mempengaruhi, membangkitkan, memusatkan, dan pula menjaga sikap yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Bila dicermati motivasi di Ufo Elektronik ini sedang terkategori kecil, terdapat sebagian pegawai yang kerap sekali tidak bisa menuntaskan pekerjaan yang diserahkan, terdapat pula pegawai yang semacam tidak aman dengan lingkungan yang menimbulkan tidak ada di kantor pada kala jam kerja. Dengan perihal ini motivasi wajib menemukan atensi yang sungguh-sungguh untuk manajemen SDM. Industri diharapkan bisa penuhi keinginan karyawannya serta membuat pegawai merasa aman supaya kerjasama antara perusahaan dengan pegawainya dapat mewujudkan visi serta misi yang sudah ditentukan.

Kepuasan kerja pula pengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Arti kepuasan kerja menurut Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri" (2000:104) Joseph Tiffin, merupakan tindakan pegawai kepada profesi, suasana kerja, serta kerjasama diantara atasan serta sesama pegawai.

Kepuasan kerja dalam profesi merupakan kebahagiaan yang dinikmati dalam profesi dengan mendapatkan penghargaan dari hasil kerja, perlakuan dari atasan, sarana kegiatan yang mensupport serta atmosfer lingkungan kerja yang bagus. Perihal yang membuat pegawai merasa tidak puas dengan profesinya merupakan pendapatan atau imbalan yang tidak

cocok, minimnya advertensi kedudukan untuk pegawai yang berprestasi dan tidak adilnya atasan kepada pegawai.

Perusahaan yang sedang hadapi penurunan kinerja dapat diamati dari beberapa aspek ialah pelayanan kepada pelanggan yang kurang bagus, banyaknya pegawai yang tidak terdapat di kantor pada jam kerja dikarenakan area kerja yang kurang aman, tidak melaksanakan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaannya. Dalam perihal ini periset memilih objek penelitian yakni pegawai di Ufo Elektronika Surabaya yang berjumlah 71 Pegawai, sebab periset ingin lebih mengenali kinerja dari pegawai tersebut. Alhasil diharapkan bisa berguna untuk Ufo Elektronika dalam memperbaiki gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja supaya tiap kinerja pegawai bisa menolong industri dalam menggapai tujuannya.

Berdasarkan Uraian diatas dan melihat pentingnya Gaya kepemimpinan serta Motivasi kerja dan Kepuasan kerja untuk menunjang keberhasilan kkerja pegawai pada Toko Ufo Elektronika Surabaya, maka peneliti tertarik mengambil judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UFO ELEKTRONIKA SURABAYA"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ufo Elektronika ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ufo Elektronika ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ufo Elektronika ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ufo Elektronika

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya
2. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya
3. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya
4. Untuk menguji secara empiris akibat hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dengan kinerja karyawan di Ufo Elektronika Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Aspek akademis.

Hasil dari riset ini bisa dipergunakan sebagai materi rujukan bagi mahasiswa, dosen, dan kebutuhan perpustakaan di STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan.

Pandangan ilmu wawasan membuktikan khasiat dari periset ini untuk seluruh orang yang menginginkan ilmu dibidang semacam ini serta untuk riset berikutnya.

3. Aspek praktis.

Pandangan efisien membuktikan khasiat yang jelas dari riset ini untuk obyek riset.