

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Standar ini merupakan persyaratan minimal yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik, disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan terhadap setiap pelaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia

merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak perusahaan haruslah disiapkan secara maksimal.

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana operasi yang tersedia, canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

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 pelatihan kerja, motivasi, kompensasi, dan produktivitas karyawan.

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan Perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian kepemimpinan yang diberikan oleh ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin,

membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai peranan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak bisa dipandang dengan mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2016:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Tohardi (2002) dalam bukunya Sutrisno (2016:214) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan adalah budaya organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki budayanya masing-masing yang merupakan ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi antar cabang pun pasti berbeda antara cabang satu dengan cabang yang lain, hal ini bergantung pada karyawan-karyawan yang tergabung dalam cabang tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2015:2) budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Kepuasan kerja seorang karyawan pun dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini lah yang menarik peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan faktor-faktor diatas. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal (Afifuddin 2015:227). Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja

merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat, dan perusahaan. Bagi individu, kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup.

kinerja dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Wibowo (2011:7)" Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Berdasarkan identifikasi masalah ini maka penulis mengadakan penelitian mengenai **"Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya "**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca
Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan dan juga agar dapat digunakan sebagai rujukan maupun literatur dalam penelitian selanjutnya.
2. Bagi peneliti
Dengan Penelitian ini di harapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Indoprima Gemilang Surabaya.