

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. (Riyadi, 2011)

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. (Hartono dan Rotinsulu, 2015)

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja karyawan yang maksimal, penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para

pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga gaya kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sirait dkk.,2017)

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat meng-adaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Beberapa cara dapat digunakan para

pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. (Riyadi, 2011)

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, salah satu faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Handoko (2012:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

PT Karya Subur Sentosa adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi dan menjual tepung tapioka di Indonesia. PT Karya Subur Sentosa memiliki pabrik yang berlokasi di kota Manonjaya kabupaten Tasikmalaya. PT Karya Subur Sentosa memiliki tiga belas jenis tepung tapioka yang dijual dan didistribusikan ke berbagai kota di pulau Jawa. Dari tiga belas jenis tepung tapioka, perusahaan memiliki lima macam produk tepung halus yang diproduksi oleh perusahaan sendiri dan delapan macam produk tepung halus yang membeli langsung dari supplier untuk dijual kembali kepada pembeli.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Subur Sentosa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa .
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa..
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Subur Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Memberikan informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang baik.
2. Memberikan informasi kepada kalangan akademisi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Subur Sentosa.
3. Peneliti berikutnya, sebagai referensi bahan penelitian dan bahan kajian penentuan hipotesis lainnya yang berkaitan.

