

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sehingga memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien (Brahmasari dan Suprayetno, 2008: 124).

Di dalam suatu perusahaan ada salah satu faktor yang sangat penting disamping faktor yang lain selain modal, yaitu sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan pendapatan, keuntungan dan kinerja perusahaan.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Salah satu kasus yang mengemuka tentang penurunan kinerja perusahaan adalah. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Kabupaten Mendung Kelabu dihadapkan pada persoalan tingkat ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi. Pada hari setiap Senin dan Jumat kurang lebih 26% pegawai tidak masuk kerja. Berdasarkan hasil rapat yang diikuti oleh para pimpinan PAM tersebut, hal ini sudah membudaya dan sulit diperbaiki sebab banyak karyawan yang mempunyai pekerjaan tambahan di luar kantor. Oleh karena itu PLN menerapkan satu strategi yaitu dengan memberikan kompensasi dan motivasi dengan cara memberikan kompensasi finansial. Strategi ini ternyata berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka kinerja perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan.

Koesmono (2005) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008: 127) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap

seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Penelitian yang terkait dengan Kepuasan Kerja dari Brahmasari dan Supryetno (2008) menunjukkan bahwa Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.

Menurut Gibson et al. (1996) seperti yang dikutip Brahmasari dan Supryetno (2008:124), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Sujak (1990) dalam Brahmasari dan Supryetno (2008:125) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda. Penelitian yang terkait dengan Motivasi Kerja dari Brahmasari dan

Suprayetno (2008:125) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan. Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Disamping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerjanya (Roscahyo, 2013:2). Penelitian yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dari Suryana et al. (2010:14) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan.

Menciptakan kinerja perusahaan yang maksimal adalah tidak mudah karena kinerja maksimal dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008: 124).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja,**

## **Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perusahaan (Studi atas CV. Sumber Jaya di Bandung).**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini bermanfaat bagi tiga pihak, yaitu:

1. Penulis

Bagi Penulis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai permasalahan sistem pengendalian manajemen. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha.

2. Akademisi

Bagi akademisi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan serta membantu mahasiswa/i yang belum memiliki pengalaman dalam dunia pekerjaan agar memiliki semangat kerja dan cara kepemimpinan yang baik.

3. Praktisi bisnis

Bagi praktisi bisnis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu para manajer perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kualitas manajer serta menanamkan sadar budaya organisasi masing-masing perusahaan.