

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan menghendaki agar setiap karyawannya memberikan kontribusi yang optimal sehingga target dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan sehingga dapat meningkatkan laba dan kesejahteraan karyawan merupakan tujuan yang hendak dicapai. Tentu saja hal tersebut tidaklah mudah untuk diwujudkan. Dimana dibutuhkan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya-sumber daya yang digunakan, khususnya sumber daya manusia, yaitu sebagai sumber daya sangat kompleks. Sumber daya manusia dikatakan sebagai sumber daya yang sangat kompleks karena manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, harapan, cara berpikir dan bertindak, hasrat, keinginan serta harapan yang berbeda-beda bagi setiap individu.

Dengan harapan dan keinginan yang berbeda-beda maka tingkat kebutuhan manusia akan berbeda pula satu dengan yang lainnya. Terpenuhinya harapan dan kebutuhan hidup tentu akan menimbulkan rasa kepuasan. Begitu pula dengan kepuasan kerja setiap karyawan yang tentu saja akan beraneka ragam. Timbulnya kepuasan dalam bekerja ini diharapkan dapat senantiasa memotivasi mereka agar dapat meluangkan dan mencurahkan pikiran, waktu serta tenaganya dengan lebih optimal. Tetapi, bila yang didapatkan adalah sebaliknya yaitu ketidakpuasan dalam bekerja maka produktivitas kerjanya atau gairah dalam bekerja akan menurun. Penurunan produktivitas karyawan akan berdampak pula pada penurunan produktivitas perusahaan sehingga laba akan berkurang dan kesejahteraan karyawanpun akan menurun. Maka dari itu, untuk dapat menyeimbangkan antara tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan harapan yang ingin dipenuhi oleh setiap karyawan maka perusahaan dituntut untuk mampu

memanfaatkan, mengembangkan, mengarahkan serta memotivasi sumber daya manusia sebagai sumber daya potensial. Peran kepemimpinan dalam perusahaan sangatlah penting yaitu sebagai sosok yang dapat memadukan kedua hal tersebut, yakni meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan profit perusahaan serta memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan demi meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Objek penelitian penulis, PT “X” adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, yakni bidang usaha yang mampu menyerap sumber daya manusia dalam jumlah yang cukup besar. Penelitian dilakukan pada bagian produksi karena bagian inilah yang menggunakan sumber daya manusia paling banyak dan memegang peranan yang cukup penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, dibutuhkan kepemimpinan yang terampil dan bertanggung jawab untuk dapat memadukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dengan keinginan maupun harapan bawahannya serta mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk dapat bekerja secara optimal. Dimana dengan kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan akan meningkat pula sehingga meningkatkan profit dan kesejahteraan karyawan.

Namun, keadaan yang berjalan pada PT “X” saat ini adalah sebaliknya. Peran kepemimpinan yang diharapkan dapat memadukan tujuan perusahaan dengan harapan dan keinginan karyawannya tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kepemimpinan yang berjalan adalah kepemimpinan yang tersentralisasi (komunikasi satu arah), dimana atasan kurang peduli dengan keluhan-keluhan dan keinginan bawahannya dan di sisi lain karyawan PT “X” tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Keadaan ini yang berlarut-larut menyebabkan karyawan menjadi malas dan gairah dalam bekerja atau produktivitasnya semakin menurun. Dengan kinerja seperti ini menyebabkan produktivitas perusahaan menurun pula sehingga tujuan perusahaan dan kesejahteraan hidup karyawan tidak dapat terpenuhi secara optimal.

1.2. Identifikasi Masalah

Perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya memberikan kontribusi yang optimal sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal pula. Kontribusi yang diberikan karyawan akan optimal bila kebutuhan hidup dan harapannya dapat terpenuhi sesuai dengan yang diharapkannya. Tetapi, bila kebutuhan hidupnya tidak dapat terpenuhi dengan baik maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan. Maka dari itu, peran kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting, yaitu sebagai sosok yang dapat memadukan tujuan perusahaan dengan harapan karyawannya.

Permasalahan yang terjadi pada PT “X” saat ini adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan akibat gaya kepemimpinan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya dan timbulnya rasa tidak puas dalam diri karyawan. Kepemimpinan yang berjalan sekarang ini cenderung mengarah pada kepemimpinan yang tersentralisasi. Dimana hampir dalam setiap pengambilan keputusan dan kebijaksanaan sepenuhnya ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Sementara, keterlibatan dan peran serta bawahan dalam merundingkan dan memecahkan konflik yang terjadi kurang diperhatikan atau diabaikan sehingga bawahan hanya diperlakukan sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan.

Perasaan ketidakpuasan dalam diri karyawan timbul karena kecilnya kesempatan untuk mengembangkan diri, jenjang karier yang cenderung terbatas, sikap atasan kurang peduli dengan keluhan bawahannya, kurangnya rasa penghargaan yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi serta tidak adanya kegiatan rekreasi untuk mengurangi rasa kejenuhan. Dampak dari masalah-masalah tersebut adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan, seperti kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya, karyawan menjadi malas sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan atau dengan kata lain target yang ditetapkan perusahaan dan tingkat kesejahteraan hidup karyawan tidak dapat tercapai secara optimal.

1.3. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Dengan adanya keterbatasan tenaga, waktu dan teori-teori penunjang yang digunakan oleh penulis maka penulis membatasi masalah yang akan diamati sebagai berikut:

- (1) Variabel yang diamati hanya meliputi persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan atasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- (2) Penelitian yang dilakukan hanya pada bagian produksi.

Asumsi yang digunakan adalah:

- (1) Variabel-variabel lain kecuali yang diamati, tidak diteliti.

1.4. Perumusan Masalah

Gambaran masalah yang terjadi pada PT “X” secara garis besar telah dibahas pada identifikasi masalah di atas. Fokus penelitian yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Bagaimana pengaruh variabel persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan atasan direktif, konsultatif, partisipasif dan delegatif terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi ?
- (2) Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja *satisfier* dan *dissatisfier* terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi ?
- (3) Bagaimana usaha-usaha yang harus dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan atasan direktif, konsultatif, partisipasif dan delegatif terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi.
 - (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja *satisfier* dan *dissatisfier* terhadap variabel kinerja karyawan pada bagian produksi.
 - (3) Untuk mengetahui usaha-usaha yang harus dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan pada bagian produksi dapat ditingkatkan.
-

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk melakukan penganalisaan dan pemecahan permasalahan secara lebih terstruktur dan terperinci serta lebih memudahkan dalam penalaran masalah, maka selanjutnya penulisan dan pembahasan dalam laporan Tugas Akhir ini disusun menurut sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan gambaran secara umum mengenai hal-hal yang melatarbelakangi masalah yang terjadi, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, merumuskan masalah yang terjadi, menentukan tujuan diadakannya penelitian serta sistematika penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan mengenai pengertian-pengertian, konsep-konsep dan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dijadikan topik penelitian serta merupakan dasar bagi pengembangan model dan pemecahan masalah yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam menyusun laporan Tugas Akhir ini.

BAB IV PENGUMPULAN DATA

Menyajikan data-data yang akan digunakan untuk pengolahan dan penganalisaan selanjutnya, salah satunya seperti data umum perusahaan.

BAB V PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS

Menyajikan pengolahan data, analisis dan interpretasi terhadap data-data yang telah diolah dan guna melihat hubungan antara persepsi

karyawan tentang gaya kepemimpinan atasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Mengemukakan kesimpulan yang dirangkum dari beberapa hal yang penting sebagai hasil akhir dan merupakan hasil pembahasan antara teori penunjang dan praktek yang dilakukan serta saran-saran yang bermanfaat yang dapat diterapkan dalam perusahaan tersebut.