

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan – perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah – tengah lingkungan di sekitarnya. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Sumber daya manusia adalah aset kunci suatu perusahaan, mereka sebagai ujung tombak bisnis yang dapat memajukan atau merugikan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Sesederhana atau sekompleks apapun suatu usaha, tetap saja manusialah yang menjadi intinya. Atau dengan kata lain bahwa segala sesuatu bentuk usaha besar maupun kecil merupakan suatu gerakan manusia, oleh manusia dan untuk manusia. Semaju apapun perkembangan jaman seperti sekarang ini, tetap saja tergantung kepada manusia itu sendiri (Jackson and Mathis, 2000).

Dengan semakin pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan harus ditingkatkan sementara itu dilain pihak tuntutan akan kepuasan karyawan juga semakin bertambah. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan

kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Samator Gas Industri cabang Gresik (PT. SGI Gresik) merupakan salah satu Jaringan Distribusi dan stasiun pengisian gas dan merupakan kantor pemasaran hasil produksi dari pabrikan yang mana PT. SGI merupakan anak perusahaan SAMATOR GROUP yang berkantor pusat di Gedung Graha Pangeran, Jl. Jend. A. Yani No. 286, Surabaya. Dengan visi menjadi Perusahaan yang paling diidamkan, terus bertumbuh dan berkembang dengan mendayagunakan sumber daya alam yang memberikan manfaat bagi kehidupan, Samator Group senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan industri-industri yang membutuhkan pasokan gas industri yang tersebar di seluruh nusantara. Beragamnya pelayanan dan produk yang ditawarkan oleh Samator Group membuat produk Samator group mampu memenuhi kebutuhan berbagai industri mulai dari yang menggunakan teknologi tinggi hingga teknologi sederhana.

Semua karyawan dalam perusahaan ini adalah ujung tombak kesuksesan perusahaan. Menurut Sales Manajer PT. SGI Gresik (Bapak Ahmad Yani Adi), perusahaan ini memiliki masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan yang baik pula. Meningkatnya kinerja perusahaan dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalamnya.

Salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi kepada karyawannya seperti (pelatihan, gathering, outbond, dll), dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam perusahaan, tetapi dalam PT. SGI Gresik hal tersebut dilihat tidak begitu berdampak signifikan dalam memotivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan jumlah absensi karyawan selama tahun 2014, dari total karyawan yang berjumlah 31 orang pada bulan Januari dan Februari terlihat tidak adanya karyawan yang mangkir kerja,

namun pada bulan Maret terdapat karyawan yang mangkir sebesar 12% dan terus bertumbuh pada bulan April 16% dan seterusnya hingga bulan September yang menjadi puncak tertinggi dengan 28% karyawan yang mangkir kerja. Hal ini memperlihatkan adanya pertumbuhan karyawan yang mangkir kerja selama tahun 2014. Karyawan yang bersangkutan tidak masuk bekerja tanpa adanya pemberitahuan dan alasan yang jelas alias mangkir. Dengan begitu dapat diduga bahwa karyawan PT. SGI Gresik memiliki motivasi kerja karyawan yang rendah.

Tetapi menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/ perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Gibson,1996).

Dan hasil wawancara yang diambil dari beberapa karyawan PT. SGI Gresik dari segi pandang kepemimpinan yang ada pada saat ini banyak yang menyatakan bahwa kepemimpinan saat ini lebih baik dan bisa menjadi teladan bagi bawahannya. Sehingga bisa di katakan dari segi kepemimpinan tidak ada masalah, tapi yang menjadi pertanyaan peneliti adalah kenapa bisa terjadi demikian padahal seharusnya dengan mempunyai pemimpin yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan hal ini tidak sejalan dengan apa yang di ungkapkan oleh Victor H. Vroom dalam pengelolaan organisasi (1994) yaitu “ Seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada bawahan dengan memberi bantuan, sebagai tanda adanya perhatian terhadap bawahan. Bawahan akan bergerak hatinya untuk bekerja lebih baik lagi dengan harapan akan mendapatkan promosi, gaji yang lebih tinggi, penerimaan dalam kelompoknya dan bantuan dari atasan”.

Yang dimaksudkan disini adalah meskipun pimpinan sudah memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan bantuan, sebagai tanda adanya perhatian terhadap bawahannya tidak serta merta bawahan akan bergerak hatinya untuk bekerja lebih baik atau berharap mendapatkan kompensasi.

PT. SGI Gresik juga menghadapi masalah dalam kinerja perusahaan berupa target penjualan yang mengalami penurunan. Target dan realisasi dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Target tahun 2014

Triwulan	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
Triwulan 1	3.860.083.288	3.735.608.458	96,78
Triwulan 2	4.673.145.763	3.809.932.613	81,53
Triwulan 3	5.407.937.134	3.984.192.343	73,67

Sumber : Laporan Omset Penjualan 2014

Dilihat dari tabel 1.1 diatas terjadi penurunan persentase pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan selama tiga triwulan mengalami penurunan

Dari uraian di atas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan"**. Sehingga penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memberikan masukan atau informasi mengenai manajemen sumber daya manusia yang dalam kaitannya pada kinerja perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi responden tentang motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja perusahaan PT. SGI Gresik?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SGI Gresik secara simultan maupun parsial ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan PT. SGI Gresik secara simultan maupun parsial?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan PT. SGI Gresik ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan PT. SGI Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui persepsi responden tentang motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja perusahaan PT. SGI Gresik?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SGI Gresik secara simultan maupun parsial ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan PT. SGI Gresik secara simultan maupun parsial?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan PT. SGI Gresik ?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan PT. SGI Gresik ?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan untuk pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan secara keseluruhan
2. Perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan
3. Sebagai sumber informasi mengenai motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasn kerja dan kinerja perusahaan
4. Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan.

1.5. Batasan Masalah

Batasan-batasan dalam penelitian ini agar permasalahan tidak meluas adalah sebagai berikut :

1. Data yang digunakan untuk penelitian ini diambil pada bulan Januari sampai dengan November 2014
2. Faktor-faktor untuk kinerja perusahaan hanya terdiri dari motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan

1.6. Asumsi

Asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bahwa selama dilakukan penelitian, tidak ada perubahan-perubahan yang signifikan terhadap kondisi perusahaan.
2. Hipotesa yang digunakan berasal dari referensi dan teori yang berhubungan dengan penelitian.
3. Tingkat kepercayaan yang akan digunakan sebagai dasar pengujian reliabilitas adalah 95%, dengan standar error adalah 5%.

1.7. Sistematika Penulisan

Laporan skripsi ini ditulis dalam beberapa bab dan tiap bab dibagi dalam beberapa bagian bab, hal ini dimaksudkan supaya laporan skripsi ini dapat diuraikan secara teratur. Adapun tata cara penulisan skripsi ini mengikuti aturan yang telah diberikan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan masalah, asumsi-asumsi yang digunakan dalam penyusunan laporan serta sistematika penulisannya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berisi tentang konsep-konsep dan teori-teori dari buku maupun artikel-artikel yang didapat dari buku dan internet yang dipakai dalam memecahkan topik yang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian menjelaskan tentang langkah-langkah penelitian mulai dari identifikasi masalah sampai dengan kesimpulan.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan tentang penyajian hasil dari pengumpulan data yang dilanjutkan dengan pengolahan data-data yang telah didapat dari penelitian.

BAB V ANALISA DAN INTERPRETASI

Pada bab ini dilakukan analisa terhadap data yang telah diolah pada bab IV serta dilakukan interpretasi yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab rumusan masalah yang ingin dijawab pada penelitian ini.

BAB VI PENUTUP

Pada bab penutup berisi tentang kesimpulan dari tugas akhir dan saran bagi pengambilan keputusan tentang manajemen sumber daya manusia yang akan dilakukan berikutnya.