

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan di tuntut untuk bekerja lebih efektif dan juga efisien. Persaingan yang lebih ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan karena terdapat keberhasilan seluruh perusahaan. Dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dan produktifitas yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Seluruh sikap dan tindakan sumber daya manusia menggambarkan bagaimana kinerja dan dapat mempengaruhi produktifitas seluruh perusahaan. Maka dari itu sangat penting dalam menentukan sumber daya manusia bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Meningkatnya kualitas dan kinerja karyawan maka tujuan daripada perusahaan akan dengan mudah tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Suwatno, 2011:16). Semakin tinggi dan baiknya kinerja karyawan maka semakin besar peluang tercapainya tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, semakin rendah tingkat kinerja karyawan maka semakin kecil peluang tercapainya tujuan perusahaan. Banyak faktor yang menjadi penunjang meningkatnya kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Faktor penunjang pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar dapat ditentukan oleh seorang pemimpin. Dalam ungkapan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan, mengungkapkan bahwa kedudukan posisi pemimpin dalam organisasi merupakan posisi yang sangat

penting. Menurut (Busro, 2018:226) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut sehingga dengan sukarela berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan sendiri diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir dan cara kerja setiap anggota lebih bersikap mandiri dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan untuk dapat berprestasi.

Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Menurut (Badeni, 2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja karyawan juga berperan dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam melakukan pekerjaannya memiliki hasil yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda di setiap individu. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam perusahaan atau organisasi. Karena, kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku para karyawan yaitu malas, rajin atau bahkan lebih produktif dalam pekerjaannya perilaku ini berhubungan dengan situasi dan peran para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2016:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan dan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Dorongan dalam motivasi penting diberikan kepada karyawan karena motivasi sendiri dapat menggerakkan karyawan agar selalu meningkatkan kinerja serta mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itulah, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga, jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya

sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Keberhasilan sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan dengan prestasi kerja, sehingga menjadi perbandingan dengan hasil kerja dengan standart kerja yang sudah ditetapkan. Semua perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dalam perusahaan.

Terdapat tiga permasalahan yang didapat dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan departemen produksi adalah pimpinan kurang bertanggung jawab karena kurangnya respon pemimpin dalam menanggapi masalah para karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan merasa kurang puas dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kinerja karyawan kurang produktif dan perusahaan kurang memberikan motivasi dalam hal ini kinerja kepada karyawan.

**Tabel 1.1 Target Produksi PT. Asia Plastik Surabaya**

Tahun	Target Produksi	Pencapaian (%)	Volume Penjualan	Perkembangan (%)
2017	5.000.000	91,53	4.152.000	51,20
2018	8.500.000	83,04	8.144.000	96,14
2019	9.000.000	96,05	8.645.000	6,15
2020	9.500.000	89,14	8.468.300	18,59
Rata-rata		89,94		43,02

Sumber : Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya, 2020

PT. Asia Plastik Surabaya merupakan perusahaan industri yang bergerak dalam bidang manufacture plastik. PT. Asia Plastik Surabaya memiliki dua tempat operasional yaitu kantor pusat yang bertempat di Rungkut Industri III no. 27A, Rungkut Tengah, Kecamatan Gunung Anyar Surabaya dan kantor retailnya yang

bertempat di Rungkut Industri III no. 52, Rungkut Tengah, Kecamatan Gunung Anyar Surabaya. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja sendiri sangat penting bagi kinerja karyawan itu sendiri. Jika ketiga variabel tersebut kurang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja seluruh karyawan yang berkerja dan dapat menghambat seluruh operasional perusahaan atau organisasi sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga penulis menarik mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan ,maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada yaitu :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasar perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian yang telah didapatkan yaitu :

- a. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik Surabaya.
- b. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik Surabaya.
- c. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik Surabaya.

- d. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang didapat dari penelitian ini yaitu :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Serta hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti yang lainnya. Hasil penelitian ini berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

- Bagi Perusahaan (PT. Asia Plastik Surabaya)  
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, berguna dan menjadi masukan yang dibutuhkan bagi perusahaan atau instansi untuk lebih mengembangkan dan mengambil kebijakan dalam menangani setiap masalah yang dihadapi selanjutnya.
- Bagi Pihak Lain  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang penelitian dengan topik yang sama.

