

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dan berpengaruh dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan maupun organisasi dalam menjalankan suatu mekanisme pekerjaan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting, SDM yang berkompeten mampu menjadikan organisasi lebih maju dan mampu mengatur, mengelola dan menjalankan tugas tersebut sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan.

SDM dipandang sebagai subyek sekaligus sebuah obyek dari suatu pelaksanaan peraturan suatu perusahaan serta kegiatan operasional suatu perusahaan yang berbeda, karena SDM menjadi salah satu faktor yang sangat penting dari keberhasilan perusahaan sehingga SDM tidak dapat disamakan dengan faktor lainnya seperti faktor pemasaran , produksi dan lain-lain. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah perusahaan seperti nilai, alat, aset hingga mesin tidak akan menghasilkan kerja yang sangat bagus bila tidak ada dukungan dari SDM yang mempunyai kinerja yang maksimal.

Manajemen SDM merupakan suatu kegiatan pokok dalam berjalannya suatu organisasi. Organisasi harus melatih dan membimbing sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tujuan organisasi sesuai target yang diharapkan, mampu menjadikan lingkungan kerja menjadi suasana yang kondusif, nyaman

dan menyenangkan saat melakukan pekerjaan. Aspek inilah yang menjadikan organisasi mengerti tentang pentingnya sebuah investasi karyawan untuk modal yang sangat bernilai besar bagi organisasi. Organisasi tidak boleh melihat karyawan hanya sebuah aset, karyawan juga harus dipandang sebagai investasi. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai suatu modal atau biaya, tetapi karyawan juga dianggap sebagai salah satu bentuk sumber daya organisasi yang bisa meningkatkan persaingan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kinerja adalah perilaku yang jelas dan muncul dari setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan posisinya di dalam organisasi, kinerja adalah hal yang sangat vital bagi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan dan prestasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya secara benar, tepat waktu, dan itu merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Menurut Robbins (2016) kinerja karyawan adalah sebuah peranan dari hubungan antara berbagai keahlian dan stimulan dirinya, kemudian kinerja karyawan mengacu kepada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja akan tercapai apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi dititik temu antara balas jasa kerja karyawan dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi

umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan ating (Ackah, 2014).

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi (Afrizal, 2012).

Faktor penting yang menentukan kepuasan dan kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yaitu motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Hasil penelitian Indraswari dan Djastuti (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Selain motivasi, Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana pengikutnya bisa mencapai tujuan ataupun harapan pimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara bagi seseorang pemimpin yang akan memberi pengaruh yang besar untuk

menggerakkan setiap lingkungan organisasinya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memperlihatkan bahwasannya sebuah kepemimpinan sangatlah penting dalam upaya untuk mendorong atau memotivasi sebuah lembaga atau perusahaan meraih tujuannya. Mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Rahmila, dkk (2012), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2016) yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja bawahan dan kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, yakni budaya organisasi/perusahaan. Nimran (2019) menyatakan budaya organisasi itu bersumber dari pengalaman, sejarah masa lalu, keyakinan, nilai-nilai dan norma, namun demikian peran pemimpin juga sangat strategis dalam membangun kinerja organisasi apa lagi pada negara yang sedang berkembang. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan sebuah organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat (Wibowo, 2016). Hasil penelitian Sopiah (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja, yang artinya dimana budaya organisasi adalah hasil interaksi kebiasaan yang bisa mempengaruhi suatu kelompok, akan

membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti tekanan pada tim, toleransi, dukungan orang, dan resiko, persepsi keseluruhan ini akan menjadi kepribadian organisasi atau budaya tersebut yang dapat mendukung serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dari temuan ini, konsekuensi logisnya adalah semua elemen yang terlibat dalam organisasi bank syariah harus memiliki tanggungjawab yang sama demi membangun budaya organisasi yang sehat. Budaya organisasi yang semakin sehat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Hasil Melimpah perusahaan yang didirikan pada tahun 2010 dan mulai beroperasi tahun 2012. Perusahaan eksportir dan unit pengolahan ikan yang memproduksi Cakalang, Layang, Tenggiri, Lemuru, dan lainnya tersebut dimiliki oleh Law The Liong perintis pertama PT. Hasil Melimpah dan saat ini telah di teruskan oleh anaknya Law A Gwan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pelayanan terbaik akan selalu terjaga. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangattergantungan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja para karyawan, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Mengingat pentingnya masalah dan untuk menyikapi kondisi diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi penagaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Hasil Melimpah Cilacap.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Hasil Karya Melimpah Cilacap ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Hasil Karya Melimpah Cilacap ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Hasil Karya Melimpah Cilacap ?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Karya Melimpah Cilacap ?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Karya Melimpah Cilacap ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasil Karya Melimpah Cilacap ?

## 1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih fokus, maka peneliti membatasi variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kinerja

Byars dan Reu (2004) mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

3. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013), budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009)

5. Motivasi

Menurut Siswanto (2005), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hasil Melimpah Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hasil Melimpah Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hasil Melimpah Cilacap
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Hasil Melimpah Cilacap.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Hasil Melimpah Cilacap.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Hasil Melimpah Cilacap.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Perusahaan, diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui pola kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi karyawan sehingga dapat memperbaiki kinerja.
2. Peneliti / Pembaca, sebagai bahan referensi dan pembanding studi/ penelitian yang terkait dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan



motivasi dan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai skripsi ini maka, sistematika penulisan diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah yang menjadi ide dasar penulisan skripsi ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan diarahkan pada pengertian, teori yang melandasi pemikiran, penelitian terlebih dahulu, hipotesis dari penelitian dan kerangka konseptual variabel kinerja dan kepuasan kerja.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, jenis variabel penelitian, definisi operasional penelitian, uji instrumen, teknik analisis data dan uji hipotesis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menjelaskan hasil dari jawaban responden, hasil uji hipotesis, hasil uji instrumen, dan hasil analisis data

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang akan diajukan oleh peneliti yang berguna bagi peneliti, universitas, perusahaan serta penelitian yang akan datang.

