

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi bukan saja ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, di mana antara individu-individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja.

Menurut Hasibuan (2011) menyebutkan bahwa manusia merupakan unsur penting, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti uang, materi mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat bermanfaat bagi organisasi, jika manusia yang ada dalam organisasi itu dimanfaatkan secara maksimal.

Manusia merupakan faktor penentu kearah tercapainya tujuan organisasi yang efektif. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dalam kaitan dengan kinerja, para pemimpin atau manajer suatu perusahaan akan berusaha memotivasi para karyawannya secara positif. Karyawan

yang motivasinya terpenuhi, cenderung akan merasa puas dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan menyeluruh karyawan terkait pekerjaan atau tatanan terkait sikap tentang beberapa aspek dari pekerjaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain imbalan, dukungan atasan, peluang promosi, dukungan rekan kerja, beban kerja, dan hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan seperti ambiguitas peran, rutinitas, dan pengembangan karir. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih giat. Sebaliknya, ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya terjadi ketika mereka tidak mencapai target atau harapan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Pura Barutama Unit Boxindo didapatkan nilai kepemimpinan memiliki nilai dalam skala likert yaitu:

Tabel 1.1
Penilaian terhadap Kepemimpinan

Penilaian terhadap Kepemimpinan		
responden	rata-rata hasil penilaian	Kriteria
0-156	4.13	baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.1 diperoleh rata-rata hasil penilaian terhadap kepemimpinan kabag, kabid, pimpinan unit yaitu 4,13 termasuk kedalam kriteria yang baik. Pimpinan sebuah departemen yang memiliki berbagai macam karakter akan berimbas terhadap rangsangan karyawan untuk bekerja dengan baik maupun sesuai dengan prosedur yang sudah ada. Menjadi seorang pemimpin menjadikan

seseorang yang selalu berinteraksi dengan orang lain dengan berbagai karakteristik, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Pemimpin yang baik mampu bekerja sama dalam tim karena mampu membaca lingkungan sekitar dengan baik dan berkomunikasi dengan baik bersama tim, sehingga keberadaan seorang pemimpin dapat menawarkan solusi terbaik dalam setiap pemecahan masalah. Semakin terbuka pikiran seorang pemimpin dengan pengetahuan lainnya, semakin mudah pemimpin menemukan solusi untuk memecahkan suatu masalah. Pemimpin harus selalu memperhatikan tim atau karyawannya dan memberikan semangat yang lebih agar tim tidak pernah kekurangan sumber daya manusia.

Adapun kompetensi karyawan dari hasil observasi peneliti di berbagai department dapat diketahui dengan beberapa pertanyaan yang diajukan untuk masing-masing kepala department yang berkaitan, observasi peneliti ini didapatkan nilai kompetensi karyawan memiliki nilai dalam skala linkert yaitu:

Tabel 1.2
Penilaian terhadap Kompetensi Karyawan

Penilaian Terhadap Kompetensi Karyawan		
responden	rata-rata hasil penilaian	kriteria
0-156	3.73	hampir baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.2 diperoleh rata-rata hasil penilaian terhadap kompetensi karyawan yaitu 3,73 termasuk kedalam kriteria yang hampir baik. Akan tetapi ditemukan beberapa hambatan dalam pelaksanaan penilaian kompetensi karyawan yaitu adanya karyawan yang tidak memiliki nilai dan adanya karyawan yang terlambat melakukan pelaksanaan penilaian kompetensi, akan tetapi perusahaan memiliki solusi untuk menangani hambatan yang timbul, yaitu memberikan nilai

terendah dalam unit dan melakukan pembuatan tim kecil untuk mempercepat proses penilaian kompetensi. Kemampuan dalam memecahkan masalah dalam waktu singkat dan dalam situasi dibawah tekanan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Kemampuan ini sangat penting untuk mengatasi berbagai hambatan yang ditemui dalam proses penyelesaian pekerjaan. Serta kemampuan berkomunikasi baik dengan atasan maupun rekan kerja adalah hal yang sangat membantu dalam mengurangi salah faham dan membuat suasana dalam lingkungan kerja menjadi lebih kekeluargaan dan santun.

Terdapat kepuasan kerja karyawan dengan berbagai aspek yang bisa dikategorikan dalam kepuasan kerja yang meliputi bagaimana karyawan tersebut senang akan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) di bagian tersebut, observasi peneliti ini didapatkan nilai kepuasan kerja memiliki nilai dalam skala linkert yaitu:

Tabel 1.3
Penilaian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penilaian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan		
responden	rata-rata hasil penilaian	Kriteria
0-156	4.28	hampir baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Dari tabel 1.3 penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil 4,28 tergolong dalam kategori hampir baik. Hal ini membuktikan bahwa PT. Pura Barutama (unit box) telah memberikan pekerjaan-pekerjaan yang cukup menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab yang cukup kepada karyawannya sehingga menciptakan kepuasan yang hampir baik. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja lebih giat.

Sebaliknya, ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya terjadi ketika mereka tidak mencapai target atau harapan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh I Putu Gede Adi Suparta pada tahun 2017 dalam jurnal *Ekonomi dan Bisnis* Vol. 4 No. 1 Hal. 108-122 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Disiplin Kerja pada Lpk Monarch Candidasa”. Hasil dalam penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khai pada tahun 2018 dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 1, No. 1 Hal: 59 -70 yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani¹ I.G. dan Dewi Adnyani pada tahun 2016 dalam *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5, No.1 Hal: 500-532 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian

ini membuktikan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel endogen sedangkan variabel eksogen yang digunakan hanya dibatasi pada kepemimpinan dan motivasi. Variabel-variabel tersebut dijustifikasi oleh penelitian – penelitian sebelumnya. Penelitian ini berjudul “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Keterbatasan peneliti menemukan fenomenal di lapangan maka lokasi penelitian dibatasi hanya pada PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.

1.2. Perumusan Masalah

Kinerja pegawai di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau instansi. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan ada penurunan capaian kinerja pegawai di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian tentang ”Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan (PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus)”. Pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, dapat diidentifikasi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Pura Barutama Unit Boxindo Kudus.
6. Menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT pura barutama unit boxindo Kudus
7. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT pura barutama unit boxindo

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil ini diharapkan mempunyai kegunaan /manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

2. **Manfaat Praktis**

Untuk PT. Pura Barutama Unit Boxindo dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan supaya dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan