

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Made dan I Gusti (2019) Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga performa yang baik dalam kerja akan tercapai dan selanjutnya dapat pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karena di era Globalisasi seperti ini perusahaan di tuntut untuk dapat bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain.

CV. MENARA KUDUS adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, yang pada umumnya menjual produk yang dihasilkan sendiri untuk mencari laba semaksimal mungkin. Laku dan tidaknya produk juga tergantung bagaimana karyawan memproduksi barang tersebut, karena kebanyakan konsumen memilih barang-barang yang bagus, maka dari itu karyawan di haruskan untuk memproduksi barang yang bagus dan diminati konsumen.

Menurut Setiyono (2017) Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktifitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Mirza *et al* (2017) Perusahaan harus menjamin karyawan puas dengan sesuatu yang diberikan oleh oleh perusahaan, karena ketidakpuasan

karyawan adalah menjadi titik awal munculnya sebuah masalah dalam perusahaan maupun sebuah organisasi seperti tingginya tingkat absensi, banyaknya turn over karyawan, masalah dengan atasan bahkan mogok kerja .

Guna untuk menunjang penelitian penulis melakukan Pra-survai, Berdasarkan pra survai karyawan bagian Produksi sebanyak 12 karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra-survai Bagian produksi

No	Indikator	Tanggapan
1	Pekerjaan itu sendiri	2
2	Gaji	4
3	Rekan kerja	3
4	Ketepatan waktu	3
5	Efektivitas kerja	1
6	Gaya birokrat	1
7	Penghargaan	3

Data : Pra-survai dan diolah 2020

Dari hasil survai yang dilakukan oleh penulis dan di gambarkan, dapat diketahui bahwa permasalahan dengan alasan kepuasan kerja (indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja) dengan jumlah 9, artinya karyawan mempunyai kepuasan kerja yang rendah terutama pada indikator gaji. Kinerja karyawan (indikator ketepatan waktu,efektivitas kerja) dengan jumlah 4, artinya karyawan mempunyai kinerja yang rendah terutama di dalam ketepatan waktu. Gaya kepemimpinan (gaya birokrat) dengan jumlah 1, artinya masih terdapat gaya kepemimpinan yang dikelukan oleh karyawan utamanya gaya birokrat. Motivasi (penghargaan) dengan jumlah 3, artinya semakin tinggi tanggapan atau keluhan tentang indikator tersebut semakin rendah pula motivasi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut perusahaan harus mengambil langkah, strategi yang tepat guna menanggulangi gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Mirza, *et al* (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja” menemukan dan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Benediktus, *et al* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Effect of Motivation to Employee Performance Which was Mediated by Work Satisfaction in PT. Smailing Tour Denpasar” menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Fenomena di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk menumbuhkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan perlu strategi dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dari penelitian ini dengan beberapa variabel yang 1.2. sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap

No	Research Gap	Hasil Penelitian sebelumnya	Peneliti (tahun)
1	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	- Berpengaruh tidak signifikan - Berpengaruh signifikan - Berpengaruh tidak signifikan	- Setiyono (2017) - Mirza <i>et al</i> (2017) - Abdul Rozak <i>et al</i> (2018)
2	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	- Berpengaruh signifikan - Berpengaruh signifikan	- Setiyono (2017) - Dinar Riftiasari (2016)

		<ul style="list-style-type: none"> - Berpengaruh tidak signifikan - Berpengaruh signifikan - Berpengaruh signifikan 	<ul style="list-style-type: none"> - Abdul rozak <i>et al</i> (2018) - Said <i>et al</i> (2017) - Benediktus <i>et al</i> (2018)
3	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Berpengaruh signifikan - Berpengaruh tidak signifikan - Berpengaruh signifikan - Berpengaruh signifikan 	<ul style="list-style-type: none"> - Dinar Riftiasari (2016) - Mirza <i>et al</i> (2017) - Shaju dan Shubashini (2017) - Benediktus <i>et al</i> (2018)

Sumber: Berbagai jurnal penelitian, 2020.

Hasil *research gap* di atas menunjukkan bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda tentang upaya peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang mempunyai hubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi.

Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hamsinah *et al* (2017), Mustaqim (2016), Mirza *et al* (2017) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian made dan I Gusti (2019), Mustaqim (2016), Benediktus *et al* (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mirza *et al* (2017) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian Setiyono

(2017), Abdul rojak *et al* (2018) membuktikan bahwa berpengaruh namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setiyono (2017), Dinar Riftiasari (2016), Said *et al* (2017), Benediktus *et al* (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Abdul Rozak *et al* (2018) mengatakan bahwa berpengaruh namun tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dinar Riftiasari (2016), Shaju dan Shubashini (2017), Benediktus *et al* (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang di temukan oleh Mirza *et al* (2017) mengatakan bahwa berpengaruh namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terdapat perbedaan penelitian (*research gap*).

Berdasarkan fenomena dilapangan dan perbedaan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi dalam kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di CV. MENARA KUDUS”**

1.2. Ruang Lingkup

Dalam Mencegah Perluasan pembahasan, Maka Penulis Membatasi Permasalahan yang akan di Bahas hanya Pada Gaya Kepemimpinan dan motivasi

terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada CV.MENARA KUDUS.

- a. Obyek yang akan diteliti di CV. MENARA KUDUS
- b. Karyawan yang Diteliti adalah Karyawan di CV. MENARA KUDUS
- c. Variabel yang diteliti meliputi Variabel Independen Gaya Kepemimpinan, motivasi, Variabel Dependen Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1.4. Perumusan Masalah

Permasalahan Pada Penelitian Ini adalah:

- a) Kurangnya gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan mengakibatkan kesenjangan antara karyawan dengan pimpinan, yang dapat menimbulkan kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap pimpinan serta berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik.
- b) Kurangnya Motivasi terhadap karyawan mengakibatkan kejenuhan kerja sehingga karyawan tidak mempunyai gairah, semangat dalam menjalankan pekerjaannya serta berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik dan tidak ada keinginan untuk memajukan perusahaan lewat kinerjanya
- c) Kurangnya motivasi terhadap karyawan mengakibatkan tidak ada keinginan untuk memajukan perusahaan lewat kinerjanya serta berdampak pada kepuasan kerja yang kurang.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, permasalahan-permasalahan penelitian:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. MENARA KUDUS?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di CV. MENARA KUDUS?
- c. Apakah Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. MENARA KUDUS?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. MENARA KUDUS?
- e. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. MENARA KUDUS?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dari Penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di CV. MENARA KUDUS.
2. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di CV. MENARA KUDUS.
3. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. MENARA KUDUS.
4. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. MENARA KUDUS.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. MENARA KUDUS.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa di ambil dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa Memberi masukan dalam meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para konsumen.

b. Manfaat Akademis

Untuk bahan acuan, referensi kepada pihak lain yang ingin melakukan penelitian dan sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

