

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan dan melakukan inovasi agar dapat terus bertahan. Untuk dapat unggul dan melakukan inovasi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia seperti karyawan yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting karena akan menentukan kemajuan perusahaan. Karyawan yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompeten seperti karyawan yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai potensi untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. (Sutrisno, 2017:213)

Karyawan merupakan sumber daya yang sulit dalam pengelolaannya. Hal tersebut karena kebutuhan dan karakteristik dari setiap karyawan yang berbeda-beda, dalam hal ini seorang pemimpin dituntut agar mampu menerapkan

kepemimpinan yang tepat dalam menghadapi perbedaan kebutuhan yang diinginkan masing-masing karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, memiliki cara yang berbeda-beda, khususnya dalam mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula.

Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Motivasi kerja bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan karena hal ini akan mendorong kinerja dan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan juga berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan.

PT. Dutagaruda Piranti Prima merupakan salah satu perusahaan yang ada bergerak dibidang pengelolaan sumber daya manusia *outsourcing*. Untuk terus meningkatkan kemajuan perusahaan, PT. Dutagaruda Piranti Prima dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas karyawannya guna untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaannya. Produktivitas dapat diraih jika perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Dengan itu, kepuasan kerja karyawan sangat perlu diperhatikan supaya karyawan semakin bekerja dengan baik dan optimal untuk selalu memberikan hasil semaksimal mungkin.

Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT. Dutagaruda Piranti Prima mengelola sumber daya manusia untuk ditempatkan di berbagai perusahaan / instansi rekanan yang sebagai bentuk usaha inti perusahaan. Kepuasan kerja setiap karyawannya akan berdampak pada baiknya produktivitas karyawan dan kemudian berdampak baik pula pada kepuasan rekanan dalam bekerja sama dengan PT. Dutagaruda Piranti Prima.

Kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh ketidaknyamanan dalam kepemimpinan perusahaan maupun kurangnya motivasi kerja menyebabkan menurunnya produktivitas kerja bahkan pengunduran diri karyawan dalam masa perjanjian kerja di PT. Dutagaruda Piranti Prima. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pula pada kredibilitas perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia terhadap institusi rekanan.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima?
4. Apakah terdapat berpengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dideskripsikan di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain :

### **a. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan peneliti khususnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada PT. Dutagaruda Piranti Prima.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.