

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk memutuskan sukses atau tidaknya di organisasi tersebut. SDM yang ada pada organisasi di kelola oleh manajemen SDM. Manajemen SDM berbeda dengan manajemen lainnya seperti manajemen pemasaran, keuangan dan lainnya. SDM adalah faktor utama yang memiliki pengaruh yang besar terhadap faktor produksi dalam suatu organisasi seperti modal dan material. Maka dari itu, suatu organisasi diharapkan dapat mengolah SDM dalam segi karyawan/i, yang memiliki kemampuan untuk mendukung kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen SDM memiliki peran penting dalam mengurus tenaga kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan atau target perusahaan yang telah di tetapkan dari awal perencanaan.

Suatu organisasi, partisipasi karyawan akan memberikan hasil yang jelas karena karyawan/i merupakan seorang penghasil untuk organisasi. Maka itu, harus adanya balas jasa untuk karyawan/i sesuai dengan keadaan pekerjaannya. Karyawan harus diberikan bimbingan dan pembelajaran yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang akan ditanggung jawab olehnya agar bisa menghasilkan SDM yang bermutu dan produksi optimal.

PT Panca Sinar Abadi merupakan perusahaan yang mendirikan Sunboss Dept Store. Sunboss Dept Store ini bergerak di bidang perdagangan pakaian jadi yang berposisi di Batam. Sunboss Dept Store ini tentunya merupakan salah satu perdagangan pakaian yang dapat di kategorikan besar di kota Batam ini. Rata-rata pakaian yang di pasarkan bisa di bilang murah. Sunboss Dept Store memiliki 138 karyawan yang berposisi di Sunboss (Citywalk) dan Sunboss (Nagoya Hill).

Kepemimpinan merupakan suatu aspek dalam aktivitas organisasi yang memiliki peran inti, karena kepemimpinan memiliki peran sebagai pendukung proses kerja sama antar pimpinan dengan karyawan yang ada diorganisasi tersebut, sebagai seorang pemimpin yang bagus wajib bisa memotivasi karyawan/i-nya untuk bekerja sama dengan produktif agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Menurut Effendi dalam (Mustaqim, 2016:177) mengatakan gaya kepemimpinan adalah cara atasan dalam menjalankan aktivitas perusahaan berdasarkan panduan pencarian, memandu, mengarahkan dan mengendalikan pikiran. Menurut (Estiana & Alfy, 2016:87) terdapat tiga pola dasar untuk menentukan tipe dan gaya pemimpin adalah orientasi tugas, hubungan pekerjaan dan hasilnya yang efektif.

Gaya kepemimpinan yang dipakai merupakan suatu masalah yang harus dipantau karena dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan/i untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja karyawan akan memengaruhi mental karyawan dalam bekerja. Dikatakan begitu karena jika seorang karyawan puas

akan pekerjaan yang sedang ditanggung jawab olehnya, maka karyawan tersebut akan semangat melaksanakan tugas yang di berikan. Sebaliknya juga, jika karyawan tidak puas dengan apa yang sedang di kerjakan maka semangat kerja karyawan tersebut akan menurun. Dalam hal ini, tentunya itu akan mengakibatkan hal-hal yang fatal bagi perusahaan.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang kita ketahui, berdasarkan observasi di lapangan gaya kepemimpinan yang digunakan PT Panca Sinar Abadi gaya kepemimpinan yang dipakai merupakan gaya kepemimpinan otoriter. Menurut (Hasibuan, 2017:170) Kepemimpinan otoriter adalah wewenang atau kekuasaan, sebagian besar masih berada ditangan pemimpin. Kebijakan dan keputusan senantiasa di sahkan oleh pemimpin dan bawahan tidak dapat memberikan saran, gagasan dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Seorang atasan yang otoriter akan menunjukan sikapnya yang menekankan diri dan sering lupa akan perasaan bawahannya. Dalam mengambil suatu keputusan, seorang pemimpin berat untuk mau menerima saran dan pendapat dari bawahannya. Dari masalah-masalah di atas, dapat di lihat gaya kepemimpinan yang ada dalam PT Panca Sinar Abadi akan mengakibatkan karyawan pada PT Panca Sinar Abadi memiliki rasa ketidaknyamanan atas pekerjaannya. Dalam hal ini, jika masalah tersebut berjalan jangka panjang, tentunya karyawan PT Panca Sinar Abadi akan memiliki keluhan atas pekerjaannya karena ketidakpuasan kerja karyawan pada PT Panca Sinar Abadi. Hal ini tentu saja ini di pengaruhi gaya kepemimpinan di PT Panca Sinar Abadi

yang kurang mendukung serta tidak memberikan motivasi kerja yang baik dalam pekerjaan sehari-hari.

Faktor gaya kepemimpinan hanya merupakan salah satu faktor yang bisa memengaruhi kepuasan kerja, masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja. Salah satu tujuan organisasi memotivasi karyawan adalah agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan cara meningkatkan motivasi dalam bekerja dan semangat kerja sehingga dapat membuat seorang karyawan/i termotivasi untuk menjadi lebih baik. Motivasi kerja yang dikatakan baik dapat dilihat dari organisasi yang telah menyiapkan suasana kerja untuk karyawan dimana telah memberikan rasa yang tepat dan nyaman, supaya karyawan organisasi tersebut dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai bagian yang penting dalam organisasi, bertujuan agar karyawan/i dapat meningkatkan semangat kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut P. Sondang Siagian dalam (Suwanto, 2014) pengertian dari motivasi adalah proses memberikan bawahan motivasi untuk bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan itikad baik untuk secara efektif mencapai tujuan organisasi. Menurut (Syariful Bahri, 2017: 11) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dalam mendorong atau menggerakkan, setiap orang memiliki kekuatan tersebut untuk melaksanakan suatu hal agar seseorang mau melakukan, bekerja dan beraktifitas dalam memakai semua kemampuan serta potensi yang dimilikinya yang bertujuan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan bagian penting untuk memberikan kepuasan kerja

karyawan/i, karena bisa mendukung pekerjaan secara maksimal, aman, sehat dan nyaman. Motivasi kerja di perusahaan yang tidak bagus akan memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan/i, sehingga akan mengakibatkan hal-hal fatal bagi perusahaan.

Berdasarkan observasi lapangan, motivasi kerja pada PT Panca Sinar Abadi dapat dikatakan rendah karena para pemimpinnya jarang memberikan penghargaan atas keberhasilan suatu proyek ataupun kerajinan karyawannya sehingga akan mengakibatkan kurangnya semangat atas pekerjaan yang sedang dilakukan. Dalam segi insentif, perusahaan selalu menunda pemberian insentif yang seharusnya cair di bulan Januari tetapi malah cair di bulan Maret atau April.

Tingkat kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu dari motivasi kerja. Menurut Sastrohadwiryo Siswanto dalam (Supomo dan Nurhayati, 2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, setia dan berpegang teguh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat menjalankan untuk menerima hukuman apabila melanggar wewenang dan tugas yang diberikan. kedisiplinan adalah salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, sehingga prestasi kerja akan menjadi lebih baik. Tingkat kedisiplinan kerja pada PT Panca Sinar Abadi dapat di katakan rendah, karena sering terjadi keterlambatan kerja pada PT Panca Sinar Abadi yang dapat di dalam tabel 1.1, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT Panca Sinar Abadi

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Aktif	JK X HKE	Keterangan							
					Terlambat Masuk		Alpha		Izin		Sakit	
					Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	138	27	3726	12	0.32	4	0.11	8	0.21	6	0.16
2	Febuari	138	24	3312	13	0.39	5	0.15	8	0.24	8	0.24
3	Maret	138	27	3726	18	0.48	5	0.13	7	0.19	8	0.21
4	April	138	26	3588	16	0.45	6	0.17	9	0.25	10	0.28
5	Mei	138	27	3726	19	0.51	5	0.13	6	0.16	9	0.24
6	Juni	138	26	3588	20	0.56	7	0.20	8	0.22	6	0.17
7	Juli	138	27	3726	22	0.59	3	0.08	10	0.27	4	0.11
8	Agustus	138	27	3726	19	0.51	4	0.11	8	0.21	4	0.11

Sumber: PT Panca Sinar Abadi,2018

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Panca Sinar Abadi sangat rendah. Perhitungan pada tabel 1.1 menggunakan rumus perhitungan tingkat absensi karyawan. Tingkat keterlambatan masuk karyawan pada PT Panca Sinar Abadi dapat dikatakan meningkat setiap bulannya seperti dalam absensi keterlambatan masuk pada Juli terjadi peningkatan sebesar 0,59%. Pada absensi alpha, terjadi peningkatan yang besar di bulan Juni sebesar 0,20. Pada absensi izin, di bulan Juli terjadi peningkatan sebesar 0,27. Pada absensi sakit, terjadi peningkatan sebesar 0,28 di bulan April. Dari semua peningkatan tersebut, dapat kita nilai bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Panca Sinar Abadi sangat rendah. Penyebab dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karena kurangnya motivasi dalam bekerja, pelatihan atas karyawan kurang teliti sehingga karyawan tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku seperti terlambat, malas dalam bekerja, absen dan tidak menggunakan seragam kerja. Selain dari masalah yang ada di atas, terdapat masalah lain yaitu kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wexley dan Yukl dalam (Syaiful Bahri, 2017:13) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kelakuan individu atas pekerjaannya, terdapat beberapa bentuk dari sifat seorang dalam menghadapi pekerjaannya baik yang menggambarkan pengalamannya yang baik atau tidak serta impian seseorang terhadap perkembangan pekerjaannya di masa yang akan datang terhadap pekerjaan yang sedang di jalannya.

Kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan/i. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan salah satu solusi yang dinilai bisa meningkatkan antusias atas pekerjaannya baik karyawan/i dalam proses melaksanakan aktivitas, berharap dapat meningkatkan hasil kerjanya, sedang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sendiri memiliki arti tersendiri bagi karyawan/i maupun perusahaan karena gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah salah satu sumber kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan mengharapkan dapat membangun kondisi kerja yang produktif. Tingkat kepuasan kerja dapat kita lihat dari tingkat keluhan karyawan, jika tingkat keluhan tinggi maka tingkat kepuasan kerja pada perusahaan tersebut rendah atau sebaliknya, jika tingkat keluhan karyawan rendah maka kepuasan kerja pada perusahaan tersebut tinggi. Pada PT Panca Sinar Abadi, tingkat keluhan karyawan dapat di katakan tinggi dapat di lihat pada tabel 1.2, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Keluhan Karyawan Pada PT Panca Sinar Abadi

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keluhan	
			Jumlah	% (J/JK*100)
1	Januari	138	9	6.5
2	Febuari	138	11	8.0
3	Maret	138	14	10.1
4	April	138	19	13.8
5	Mei	138	20	14.5
6	Juni	138	23	16.7
7	Juli	138	19	13.8
8	Agustus	138	21	15.2

Sumber: PT Panca Sinar Abadi,2018

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat keluhan karyawan meningkat tiap bulannya. Terjadi peningkatan yang besar pada bulan Juni yaitu sebesar 16,7%. Berdasarkan hasil pendataan pada PT Panca Sinar Abadi, keluhan karyawan yang ada seperti yang pertama adalah pemimpin tidak bisa mengendalikan emosinya dengan baik, dikatakan begitu karena jika karyawan memiliki kesalahan atas pekerjaan yang sedang dilakukan, pemimpin akan langsung memarahi karyawan tersebut di tempat umum dengan bahasa kasar. Kedua adalah kurangnya motivasi dalam bekerja karena pemimpin tidak memberikan motivasi atas suatu keberhasilan proyek. Ketiga adalah kurangnya tingkat disiplin kerja yang dapat dilihat dari tingkaat kehadiran pada tabel 1.1 Yang keempat adalah insentif yang tidak langsung, dikatakan begitu karena PT Panca Sinar Abadi sering mengalami keterlambatan atas pembagian insentif. Yang terakhir adalah pemimpin tidak pernah mau menerima saran dari karyawannya seperti jika terjadi suatu masalah pemimpin tidak mau menerima saran dari karyawannya dan beranggapan pendapatannya yang paling benar dan tepat.

Dalam hal ini, jika masalah-masalah ini berjalan terus menerus akan memberikan pengaruh buruk terhadap PT Panca Sinar Abadi. Dari masalah di atas, itulah yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi. Karyawan juga membutuhkan kepuasan kerja dari diri sendiri agar bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai niat kerjanya yang tinggi sehingga pencapaian perusahaan bisa dimaksimalkan dan sesuai dengan target perusahaan.

Masalah-masalah yang diatas juga pernah di teliti oleh *International Journal of Economics and Finance* yang berjudul *The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction* dan juga pernah di teliti oleh *European Journal of Business and Management* yang berjudul *Influence of Leadership Styles on Job Satisfaction of Employees in Small and Medium Enterprises*. Penelitian *The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction*, dilaksanakan di PT Garuda Milky Artha di Surabaya, dalam penelitian itu mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki 63% pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat kita lihat bahwa memiliki kesamaan variabel antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan di teliti. Kesamaan variabel yang ada adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Selain dari penelitian yang diatas, terdapat juga penelitian yang berjudul *Influence of Leadership Styles on Job Satisfaction of Employees in Small and Medium Enterprises*, dalam penelitian tersebut terdapat kesamaan variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka penulis memiliki minat untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Panca Sinar Abadi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Pada PT Panca Sinar Abadi, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan otoriter, sehingga pemimpin tidak mau mendengar pendapat dari bawahannya saat pengambilan keputusan dan pemimpin tidak bisa mengendalikan emosinya dengan baik serta kurang komunikatif.
2. Motivasi kerja kurang pada PT Panca Sinar Abadi karena sering telat dalam pembagian insentif, tingkat kedisiplinan kerja kurang dan kurang memberikan penghargaan atas suatu prestasi.
3. Dalam segi kepuasan kerja, karyawan pada PT Panca Sinar Abadi sering mengeluh karena gaya kepemimpinan yang kurang, motivasi yang kurang, kurang disiplin dan sering terjadi keterlambatan dalam pemberian insentif.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ruang dan waktu di batasi penulis agar permasalahan yang di analisa bisa terarah dan sesuai dengan sasaran serta tujuan yang di harapkan. Maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Variabel Bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)
2. Variabel Terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).
3. Penelitian ini dilaksanakan di PT Panca Sinar Abadi yang berlokasi di Citywalk, Batam.
4. PT Panca Sinar Abadi merupakan PT pendiri Sunboss.
5. Responden yang dibatasi adalah seluruh karyawan di Sunboss Citywalk dan Sunboss Nagoya Hill.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Panca Sinar Abadi.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dengan melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan bisa membawakan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, serta diharapkan dapat menjadi bahan tambahan bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan berkembang maju agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Manfaat teoritis lain seperti :

1. Memperkuat teori yang pernah ada.
2. Membuktikan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penambahan wawasan penulis tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan akan menjadi bahan evaluasi dan perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.
2. Bagi Universitas Putera Batam, akan dapat menjadikan pedoman untuk penelitian selanjutnya, ataupun menjadi salah satu referensi atau petunjuk untuk membuat tugas skripsi yang merupakan salah satu syarat dari kelulusan S1.