

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang membantu menjalankan aktivitas yang ada didalam perusahaan. Karyawan adalah asset yang terpenting di perusahaan karena karyawan memiliki pengaruh besar dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Mengapa sebegitu besarnya nilai karyawan didalam perusahaan karena tombak keberhasilan perusahaan ada ditangan para karyawan, jika karyawan tidak memiliki inisiatif didalam pekerjaannya maka pekerjaan yang dihasilkan dan diciptakan tidaklah sempurna sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan.

setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan 2002). Selain berperan penting dari pada seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah pentingnya dalam perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78).

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Heather et.al, 2001; xv Chen, 2004), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Bryan, 1999).

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:37). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluatif baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Berdasarkan uraian diatas tentang penelitian yang diambil, peneliti mengambil penelitian pada karyawan PT. BINA ARTHA VENTURA yang beralamat di jl KH. Mas Mansyur kecamatan tanah abang kelurahan kebon kacang

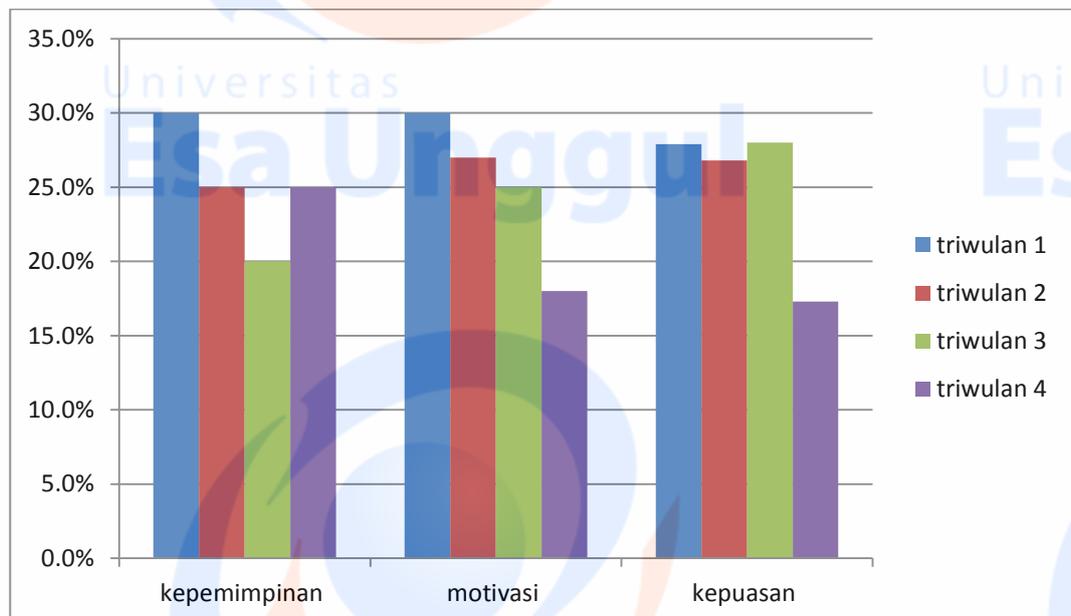
merupakan grup mikro keuangan yang berasal dari Italy yang menawarkan modal usaha untuk para wanita yang terlibat dalam usaha mikro dan kecil di Jawa. PT. Bina Artha Ventura berusaha untuk menawarkan produk-produk yang dapat digunakan bagi para wanita di Jawa. Contohnya peminjaman uang dan sanitasi (pembuatan wc di rumah warga).

Gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan yang terlihat adalah bagaimana atasan mendapati hasil maksimal dari para karyawan, walaupun atasan mengetahui cara bekerja para karyawannya yang sudah terlihat namun para atasan tetap memaksimalkan kerja karyawan. Ada beberapa atasan seperti supervisi yang masih memperdulikan urusan sendiri tanpa harus memperdulikan hal sekitarnya dengan hal yang tidak mau membantu menyelesaikan masalah karyawannya atau tidak bertanggung jawab kepada atasannya.

Seluruh staff karyawan sudah memberikan hal yang terbaik dan sudah berinovasi untuk kemajuan perusahaan namun yang terlihat perusahaan hanya memikirkan bagaimana caranya perusahaan memiliki hasil yang maksimal dan dapat melebihi pencapaian yang sudah disepakati pada atasan, hal ini yang membuat para karyawan melemah dari segi kinerja dan sikap mereka di perusahaan. Bagi perusahaan memanglah hal yang harus diperhatikan kepada karyawan sudah terpenuhi namun bagi sisi karyawan dari sikap atasan memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian di awal dan *load* yang banyak membuat para karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih dan tidak adanya simpatik antar perusahaan dengan karyawannya.

Selain bagaimana pemimpin dan motivasi yang harus di perhatikan adalah kepuasan karyawan, karena dari cara pemimpin dan motivasi haruslah sesuai dengan yang mereka dapati dan yang mereka berikan kepada perusahaan dan akan menimbulkan rasa kepuasan atas yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan. Jika para karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, maka para karyawan akan loyalitas kepada perusahaan sesuai dengan apa yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Berikut adalah data index yang diberikan dari HRD (Human Resource Departement) yang didapatkan dari staff karyawan yang ada di PT.Bina Artha Ventura dalam periode 1 tahun terakhir dengan penilaian kepada kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan loyalitas karyawan yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan selama ini sebanyak 50 staff karyawan tetap yang sudah lebih dari 3 periode dalam perusahaan.



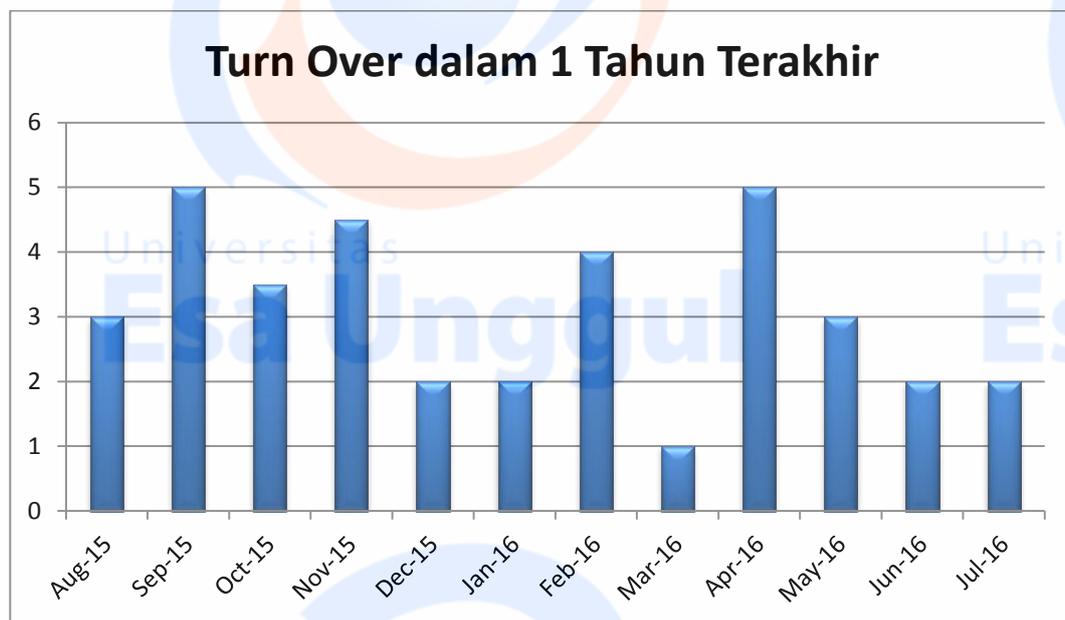
Sumber : penelitian dari data index perusahaan

Gambar 1.1. Tingkat Penilaian Karyawan

Dilihat dari tabel yang didapatkan dari hasil observasi yang dilakukan kepada karyawan di PT. Bina Artha Ventura, dapat dilihat jika kepemimpinan yang dilihat dari gaya kepemimpinan, sikap atasan kepada karyawan, dan cara atasan memberikan pekerjaan kepada karyawan, karyawan mendapatkan nilai yang semakin menurun.

Tabel motivasi yang sudah tertera di atas menunjukkan bahwa motivasi yang karyawan yang ada selama 1 tahun ini tidaklah meningkat, dilihat bagaimana cara sesama karyawan memotivasi karyawan lainnya, penilaian lebih dari atasan kepada bawahan, dan pemberian hasil yang membuat para karyawan menciptakan hal yang baru.

Dengan menurunnya motivasi yang ada maka karyawanpun yang kurang memberikan hasil yang memuaskan kepada perusahaan, melainkan banyak nya *turn over* yang dilakukan karyawan kepada perusahaan. Berikut banyaknya karyawan yang melakukan *turn over* di perusahaan PT. Bina Artha Ventura yang dilakukan selama 1 tahun ini.



Sumber : data index perusahaan

Gambar 1.2. Turn Over dalam 1 tahun

Dalam banyaknya turn over yang dilakukan para karyawan dikarenakan adanya insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka dapatkan dan adanya pekerjaan baru yang lebih menarik dan memberikan yang diinginkan oleh karyawan. Banyaknya turn over yang dilakukan membuat karyawan yang lain motivasinya menurun dan berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih menarik disbanding tempat mereka bekerja saat ini.

Alasan memilih PT. Bina Artha Ventura sebagai bahan penelitian karena ada beberapa hal yang membuat perhatian penulis untuk meneliti hal yang menyangkut kepuasan karyawan di PT. Bina Artha Ventura saat ini, dan mengenai apa yang harus dimenangkan perhatian untuk para atasan kepada staff karyawan agar perusahaan mengetahui kendala yang dialami oleh staff karyawan di perusahaan tersebut.

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk membuat analisis yang diuraikan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA Di PT. BINA ARTHA VENTURA**”

1.2. Identifikasi Dan Pembahasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan ada beberapa masalah yang telah diketahui diatas, masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Kurang nya perhatian yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja.
- 2) Banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga kepuasan karyawan menurun.
- 3) Tingginya tingkat keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Karena luasnya penelitian terdahulu berdasarkan identifikasi yang telah ada. Adapun masalah yang dibatasi dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya membahas 3 variabel yang sudah ada.
- 2) Sampel yang digunakan adalah seluruh staff karyawan yang berada di PT. Bina Artha Ventura.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada , maka permasalahan pokok yang ada dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. Bina Artha Ventura ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bina Artha Ventura ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Bina Artha Ventura ?
4. Apakah motivasi merupakan variabel intervening dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di PT. Bina Artha Ventura ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah di jelaskan diatas, maka peneliti memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. Bina Artha Ventura ?
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bina Artha Ventura ?
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Bina Artha Ventura ?
4. Untuk motivasi merupakan variabel intervening dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di PT. Bina Artha Ventura ?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Dalam penulisan ini dikemukakan beberapa manfaat, yaitu :

1. Manfaat bagi perusahaan :

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk memberikan sumbangan penilaian bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan loyalitas.

2. Manfaat bagi akademis :

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan sumber ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, khusus nya bagi akademis yang tertarik meneliti berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan karyawan melalui

3. Manfaat bagi peneliti :

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada peneliti agar dapat mengetahui cara pengukuran kerja karyawan dari segi kepemimpinan, motivasi, loyalitas dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.