

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya bisnis pada bidang peralatan tulis dan kantor di Surabaya, mengakibatkan terjadinya persaingan yang cukup ketat pada bisnis ini. Profit bukan lagi menjadi tujuan primer untuk masuk dalam persaingan tersebut. Namun, ada strategi-strategi yang harus dilakukan oleh PT. Gading Murni untuk memenangkan persaingan dalam bisnis ini. Pelanggan merupakan salah satu kunci dalam memenangkan persaingan tersebut karena dari pelanggan yang puas, dapat membentuk adanya loyalitas pelanggan. Perusahaan perlu melihat adanya nilai *service* yang harus dipenuhi dan disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Hal ini dapat menjadi suatu nilai bagi perusahaan dalam memenangkan persaingan dimana dalam perkembangan bisnis *stationery* akhir-akhir ini, bukan lagi terfokus pada produk saja namun juga pada pelayanan (*service*) yang melengkapi agar kebutuhan dan keinginan konsumen tercapai. Tampilan produk yang terbaik, pemenuhan selera konsumen yang berubah-ubah serta pelayanan (*service*) yang memuaskan dapat membawa perusahaan memenangkan persaingan sekaligus mempunyai peluang untuk mengambil pangsa pasar pesaing. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk lebih kreatif melalui inovasi-inovasi dan siap untuk menghadapi persaingan yang ketat.

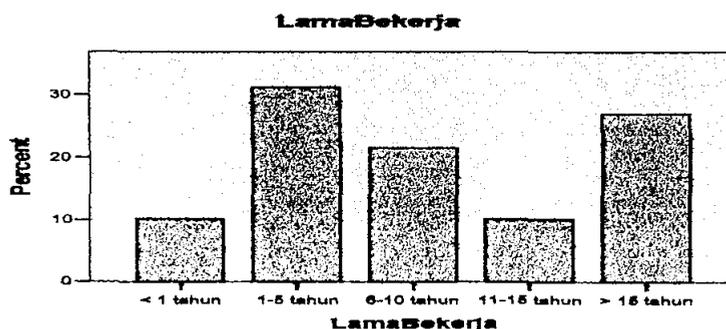


Dalam mencapai visi misi perusahaan, karyawan diharapkan mampu mengikuti dan mencapai strategi-strategi bersaing untuk memenangkan persaingan. Kesiapan dari karyawan inilah yang akan menghasilkan kinerja serta berdampak pada kepuasan karyawan pada suatu perusahaan. Dimana, kepuasan karyawan akan tercapai apabila adanya pemenuhan kebutuhan setiap individu yang terpenuhi. Sesuai dengan teori hirarki kebutuhan dari Maslow (1984: 111-112) bahwa ada beberapa macam kebutuhan, yaitu: *Physiological Needs* (kebutuhan fisik = biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, rumah dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja. *Safety and Security needs* (keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, maka manusia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial juga. *Esteem or Status or Egoistic Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. *Prestise dan status* dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain. *Self Actualization* adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang

sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar dan berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.

Karena adanya kebutuhan tersebut, seseorang cenderung mengaktualisasikan dirinya sebagai motivasi dalam pencapaian kerjanya. Gaya kepemimpinan dalam pemberian motivasi, dan budaya organisasi yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Kompensasi juga dianggap sebagai motivasi dalam pencapaian kerjanya. Sehingga dalam penentuan strategi dalam pihak manajemen (pemimpin), budaya organisasi yang ada diharapkan dapat mengikuti perubahan sehingga pencapaian peningkatan dalam kinerja karyawan dapat memberi pengaruh khusus terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Saat ini karyawan yang bekerja pada PT. Gading Murni di Surabaya yang berpusat di Jl. Tunjungan no 27, berjumlah 300 orang. Karyawan PT. Gading Murni memiliki tingkat *turn over* yang rendah, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

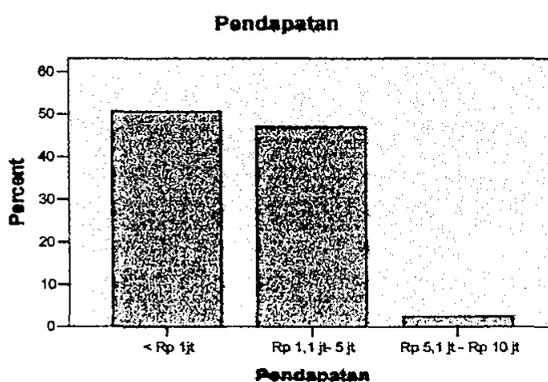
Gambar 1.1 Lama bekerja karyawan PT. Gading Murni di Surabaya.



Sumber: Data PT. Gading Murni, 2009.

Pemberian pelatihan pada karyawan untuk peningkatan kinerja sudah diberikan, namun perusahaan juga melihat bahwa tingginya pemenuhan kebutuhan karyawan juga menjadi faktor penentu kesiapan kerja karyawan. Sesuai teori kebutuhan Maslow diatas, bahwa seseorang cenderung mempunyai kebutuhan mengaktualisasikan dirinya. Hasil pencapaian kinerja yang dicapai seseorang dapat menimbulkan kepuasan kerjanya, yang disebabkan adanya pencapaian kebutuhan. Dalam mencapai kepuasan kerjanya, karyawan yang telah memberikan kontribusinya dalam melakukan tugasnya selalu menjadikan kompensasi sebagai salah satu ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Sedangkan pada PT. Gading Murni sendiri, nilai kompensasi masih dinilai rendah. Schubungan dengan hal tersebut, menurut Koesmono (2005: 3) bahwa pemberian kompensasi harus adil sesuai dengan ukuran yang jelas dan transparan misalnya berdasarkan *outputnya* (prestasi yang dicapai). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 1.2 Pendapatan per bulan karyawan PT. Gading Murni di Surabaya



Sumber: Data PT. Gading Murni, 2009.

Kompensasi disini merupakan imbal jasa yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan, diharapkan sesuai dengan ekspektansi karyawan. Setiap orang memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya, oleh karena itu tanpa adanya nilai harapan yang dimiliki, seseorang sulit melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk *financial* dan *non financial* dan dapat diberikan dalam berbagai kesempatan berbeda. Sehingga, gaya kepemimpinan dalam pemberian motivasi, dan budaya organisasi yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka diadakan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja serta Kepuasan Karyawan Pada PT. Gading Murni di Surabaya.”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Murni di Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Murni di Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gading Murni di Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gading Murni di Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gading Murni di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Aplikasi teori yang telah diperoleh dengan kondisi bisnis riil dan menambah referensi dan sebagai bahan pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Memperluas wawasan pengetahuan serta untuk mengetahui sejauh mana materi tentang yang telah dipelajari dalam perkuliahan, diterapkan dalam praktek.
2. Dapat digunakan sebagai masukan dalam penyusunan rencana strategi PT. Gading Murni di Surabaya dalam menentukan kebijakan-kebijakan khusus.