

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tingginya tingkat persaingan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi telah memberikan tekanan yang besar terhadap organisasi tersebut untuk terus berubah. Perubahan yang dilakukan bersifat menyeluruh, tidak hanya pada tahap organisasi saja melainkan juga mencakup individu-individu dalam organisasi. Permasalahan dewasa ini khususnya yang banyak terjadi diperusahaan nasional adalah permasalahan tentang kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi, sehingga dibutuhkan penelitian untuk mencari tahu apa permasalahan internal yang menjadi hambatan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Lebih jauh di penelitian ini saya memilih dalam kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu transaksional dan transformasional akan tetapi dalam penelitian ini saya menggunakan kepemimpinan transaksional sebagai variabel yang akan saya teliti, karena berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di perusahaan yang akan saya teliti ini yaitu CV. LINGGAR JAYA lebih condong kearah transaksional, apabila karyawan dapat mencapai target produksi melebihi standar manajemen maka para karyawan akan mendapat kompensasi tambahan, dari perihal ini maka saya menggunakan kepemimpinan transaksional sebagai variabel penelitian saya. Keyakinan tentang pentingnya gaya kepemimpinan dalam kaitanya

dengan kinerja pegawai tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani dkk. (2011) memberikan temuan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tampak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lok and Crawford (2004) memberikan temuan bahwa gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Motivasi dalam kaitannya dalam meningkatkan kepuasan kerja juga memberikan pengaruh signifikan dari penelitian yang dilakukan oleh Umedi (2009) bahwa penting bagi seorang manajer agar terus memotivasi pegawai agar kinerja tetap optimal melalui perhatian pada keinginan dan kebutuhan karyawan, sedangkan motivasi terhadap kinerja kerja juga memiliki pengaruh signifikan apabila dilihat dari penelitian yang sama dilakukan oleh Umedi (2009).

Seseorang dalam memenuhi kebutuhannya mempunyai motif awal, namun disamping adanya motif yang mendasari seseorang berperilaku tentunya ada dorongan atau motivasi yang diperlukan agar kinerja meningkat. Disamping itu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga berpengaruh secara langsung Umedi (2009).

Senada dengan gaya kepemimpinan dan motivasi komitmen organisasi juga merupakan prediktor terhadap kepuasan kerja. Temuan yang dilakukan Qaisar dkk. (2012) Komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui

penelitian yang dilakukan oleh Sulianti (2009) juga memiliki dampak positif.

Menurut Koesmono (2007) hubungan pemimpin dengan pengikutnya sangat erat, oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tidak akan terlepas dari peran bawahannya. Menurut (Ivancevich and Matteson, 1999) dalam Koesmono (2007) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Koesmono (2007) tingkat kebutuhan seseorang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Segala aktivitas yang dilakukan oleh seseorang berkaitan dengan usaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun keinginan dan kebutuhannya tidak mudah tercapai apabila tanpa adanya usaha yang maksimal.

Menurut (Mathis and Jacson, 2001) dalam Koesmono (2007) berpendapat bahwa "Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut". Komitmen organisasional merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya.

Menurut (Jewell and Siegall, 1998) dikutip oleh Teman Koesmono (2007) kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Seseorang melakukan tugas dalam pekerjaannya bertujuan untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya. Menurut Sulianti (2009) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Bernadin and Russell (1993:378) yang mengemukakan bahwa "*performance is the record of outcome*

produced on a specified job function or activity during a specified time period". Perusahaan CV. LINGGAR JAYA merupakan objek yang menarik untuk diteliti karena hingga saat ini hampir semua perusahaan pabrik kayu sudah tutup atau gulung tikar tetapi CV. LINGGAR JAYA masih bertahan sampai sekarang sehingga saya tertarik untuk meneliti secara lebih spesifik apa yang membuat perusahaan dapat bertahan hingga saat ini, apakah variabel yang saya teliti berpengaruh terhadap perusahaan sekarang ini. Sehingga tujuan saya meneliti penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah semua fungsi dari kepemimpinan transaksional, motivasi, dan komitmen organisasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan dan juga untuk mencari tahu apakah dari sekian variabel independen memiliki dampak positif terhadap CV. Linggar Jaya yang berlokasi di Kota Balikpapan Kalimantan Timur.

1.2. Rumusan Masalah

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryani dkk. (2011) dan Peter and John (2004) menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Demikian pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Umedi (2009) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Qaisar dkk. (2012) dan Sulianti (2009) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Maryani dkk. (2011) menemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Perumusan masalah yang diajukan berdasarkan pada latar belakang tersebut adalah :

- 1) Apakah Kepemimpinan Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?
- 2) Apakah Kepemimpinan Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?
- 4) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?
- 5) Apakah Komitmen berpengaruh organisasi terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?
- 6) Apakah Komitmen berpengaruh organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?
- 7) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan kayu CV. Linggar Jaya di Kalimantan Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Membuktikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Membuktikan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Membuktikan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Membuktikan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

6. Membuktikan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Membuktikan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi aspek teoritis dan aspek praktis yaitu :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup penting bagi pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada umumnya dan ilmu yang berkaitan dengan organisasi pembelajaran pada khususnya beserta aplikasinya. Dalam hal ini menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi pembelajaran dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan CV. LINGGAR JAYA dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan,kepuasan kerja, serta komitmen organisasi melalui organisasi pembelajaran.

1.5. Sistematika Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, berikut ini sistematika penulisannya secara lengkap:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini membahas latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi review terdahulu, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini diuraikan tentang konsep model komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan CV. LINGGAR JAYA.

BAB III GAMBARAN UMUM DAN DESKRIPSI RESPONDEN

Pada Bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dan desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan karakteristik objek penelitian, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil pembahasan yang ada pada bab 4 dan akhirnya memberikan saran – saran yang berguna bagi penyelesaian masalah yang ada.