

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia dilihat dari perspektif organisasi adalah aset yang sangat kompleks dan kedudukannya paling menentukan. Hal ini yang membuat para pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada.

Perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan, serta mempertahankan karyawan berkualitas. Peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik agar dapat diarahkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien merupakan suatu hal yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan karena manusia yang mengelola semua faktor-faktor produksi di dalam perusahaan. Adanya sumber daya manusia ini merupakan asset perusahaan

yang cukup penting, yaitu karyawan profesional yang mendorong perusahaan menjadi berkembang. Perusahaan harus berupaya mengelola karyawan secara tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga akan mewujudkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2013).

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak baik pada prestasi kerja karyawan yang akan berakibat pada kenaikan produktivitas kerja. Sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan menimbulkan hilangnya semangat kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Mathieu&Hamel,

1889 dalam Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah). Fenomena meningkatnya absensi yang terjadi pada karyawan bagian produksi CV. Wahana Sejahtera Foods yang bergerak dibidang pemotongan ayam cukup tinggi, ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. hal ini dilihat dari tingkat absensi karyawan pada tiga bulan terakhir ini. Berikut data absensi karyawan :

Tabel 1.1

Data absensi Bulan Maret-Mei 2017 CV. Wahana Sejahtera Foods

Periode	Jumlah Karyawan	Karyawan Tidak Masuk Kerja	Presentase
Maret	75 Orang	23	30,6 %
April		19	25,3 %
Mei		21	28 %
Jumlah		63	83,9 %
Rata-Rata		21	27,9 %

*Sumber: Data dari CV Wahana Sejahtera Foods*

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa pada 3 bulan terakhir rata-rata presentase ketidakhadiran karyawan yaitu 27,9 %. Tingginya absensi tersebut kurang baik mengingat bahwa karyawan bagian produksi CV Wahana Sejahtera Foods merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan. Dengan ketidakhadiran yang cukup tinggi akan mengganggu pelaksanaan kerja dan berdampak buruk pada produktivitas kerja.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Rivai, 2013). Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan

perusahaan. Salah satu bentuk gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada pencapaian hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan oleh perusahaan. Dengan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para bawahan untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin ini memberikan penghargaan pada diri sendiri (Nimran, 2015).

Penelitian yang dilakukan (Yenny Anggraeni dan T. Elisabeth Cintya Santosa, 2013) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada tingginya kepuasan kerja karyawan.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu perusahaan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Kepemimpinan yang ada di CV Wahana Sejahtera Foods antara lain pemimpin sering mengamati kelapangan untuk melihat karyawan bekerja, namun pendekatan yang dilakukan pemimpin kurang maksimal. Salah satu pendekatan yang dilakukan pemimpin antara lain untuk mengatasi keterlambatan karyawan. Keterlambatan merupakan bagian dari disiplin kerja yang juga berhubungan dengan kepuasan kerja.

Hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, jika kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2014). Pemimpin akan melakukan mutasi kepada karyawan yang sering terlambat ke bagian produksi lainnya yang jam masuk kerjanya lebih siang dari sebelumnya, ini bertujuan memberikan kesempatan karyawan agar tidak terlambat lagi. Namun hal tersebut mengakibatkan karyawan untuk beradaptasi lagi dengan pekerjaan barunya, ini akan menghambat proses produksi. Jika karyawan dengan adaptasi yang rendah maka akan merasa sulit untuk pekerjaan barunya, dan karyawan akan merasa kurang nyaman dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya pelaksanaan tugas yang merupakan rangkaian dari rendahnya kepuasan kerja.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo 2007:149) dalam (Ahmadiansah, 2016). Motivasi kerja juga merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2013).

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong mencapai kepuasan atau tujuan, sangat berkaitan dengan perilaku dan merupakan kekuatan respons yang penting dalam meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Novita, 2013) hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Wahana Sejahtera Foods Di Kabupaten Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Wahana Sejahtera Foods di Kabupaten Jombang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi CV. Wahana Sejahtera Foods di Kabupaten Jombang ?

## **1.3 Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Wahana Sejahtera Foods.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Wahana Sejahtera Foods.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Wahana Sejahtera Foods.

#### **1.5 Manfaat**

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.