

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2012:133).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2016:36) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2015:47). Berikut data Jumlah Karyawan Sumber Graha Sejahtera.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera

Tahun	Jumlah Karyawan Produksi (orang)
	Karyawan Tetap (Bagian Produksi)
2018	1.190
2019	1.080
2020	540

2021	230
2022	78

Sumber Data: PT. Sumber Graha Sejahtera, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jumlah karyawan produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera dalam 5 tahun terakhir, dimana pada tahun 2018 jumlah karyawan tetap berjumlah 1.190 tahun 2019 berjumlah 1.080 berkurang pada tahun 2020 sebanyak 540, ha ini terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan perusahaan untuk merumahkan banyak karyawan karena tidak berjalanya produksi yang dilakukan perusahaan dan pada tahun 2021 kembali berkurang sebesar 230 dan pada tahun 2022 kembali berkurang sebanyak 78 hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang pensiun dan penerimaan dilakukan hanya untuk karyawan borongan artinya para karyawan yang lain direkrut oleh CV dan dipekerjakan di PT. Sumber Graha Sejahtera. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Sumber Graha Sejahtera yang berjumlah 78 orang.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan (karyawan). Untuk mencapai keselarasan tujuan tersebut, seorang pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk mentaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku supaya tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap bawahan, perilaku dan kinerja bawahan. Efektivitas seorang pimpinan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Artinya kinerja dari bawahan juga dipengaruhi oleh perilaku pimpinan sebagai seorang atasan.

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses operasi organisasi. Dalam teori kepemimpinan dijelaskan bahwa seseorang disebut sebagai pemimpin jika ia mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkannya. Sedangkan kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang menekankan pada perilaku pemimpin dari pada sifat-sifat pemimpin yang ada. Siapapun yang menduduki peran pemimpin diharapkan untuk dapat bertindak secara efektif sebagai seorang pemimpin.

Kepuasan kerja juga disinyalir berpengaruh terhadap kinerja bawahan, adapun kepuasan kerja menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para bawahan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan bersifat dinamik. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kepuasan kerja perlu dimonitor oleh manajemen karena hal itu berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya. Kapasitas produktif atau tidaknya bawahan tergantung pada motivasi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan stres, kepuasan kerja, aspek--aspek ekonomis dan teknis dan berperilaku lainnya (Handoko:2012)

Menurut Laffaldano & Munchinsky dalam Guritno (2005:43) kepuasan kerja dengan kinerja bawahan menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja, menunjukkan bahwa pada level organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas dibandingkan dengan bawahan yang kepuasannya kecil. Sedangkan menurut Lopez dalam Cahyono (2011:36) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan dengan kinerja mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya. Demikian juga pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera, masing-masing karyawan memiliki kepuasan yang berbeda dalam bekerja. Berikut fasilitas yang telah diberikan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera.

Tabel 1.2
Data Fasilitas pada PT. Sumber Graha Sejahtera

No	Fasilitas Kerja
1	Peralatan Kerja yang memadai
2	Tempat Parkir kendaraan yang aman
3	Kendaraan operasional
4	BPJS kesehatan
5	BPJS keternagakerjaan
6	JKM, JKK

7	Gaji Tepat Waktu
8	Uang Lembur

Sumber PT. Sumber Graha Sejahtera, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa PT. Sumber Graha Sejahtera telah memberikan fasilitas kepada karyawannya untuk menunjang dalam bekerja seperti peralatan kerja yang memadai, tempat parkir, tempat tinggal untuk yang berada di luar kota, kendaraan operasional, Selain itu karyawan juga mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Kesejahteraan, pembayaran gaji tepat waktu, adanya tambahan gaji/upah bagi yang lembur.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:52).

Menurut As'ad (2010:49) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Berikut Program kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera.

Tabel 1.3
Program Kerja PT. Sumber Graha Sejahtera

No	Program kerja
1	Penerimaan Log dari divisi Logyard
2	Pengecekan bahan baku yang diterima dari logyard sesuai standar
3	Pengupasan log menggunakan mesin
4	Pengecekan log yang telah di kupas
5	Penyerahan log untuk menjadi veener
6	Pemeriksaan jumlah veener yang telah sesuai standar
7	Pengolahan veener menggunakan glue sesuai kualitas glue dan pesanan konsumen
8	Proses pengecekan triplek dan lvl
9	Pengemasan triplek dan lvl
10	Pengecekan triplek dan lvl siap untuk di ekspor

Sumber Data: Annual Report PT. Sumber Graha Sejahtera, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa proses dan program kerja yang ada pada PT. Sumber Graha Sejahtera, dimana dimulai dari penerimaan kayu dari bagian depo (*supply*) kepada bagian logyard untuk dilakukan pengecekan, setelah sesuai standar, log diserahkan ke bagian produksi untuk diolah menjadi barang jadi dan siap untuk dipasarkan. Berikut data hasil produksi dalam 5 tahun terakhir pada PT. Sumber Graha Sejahtera.

Tabel 1.4
Data Hasil Produksi PT. Sumber Graha Sejahtera

Tahun	Target Produksi (m ³)	Realisasi Produksi (m ³)	Persentase (%)
2018	7800	7800	100,00
2019	7800	6240	80,00
2020	7800	4800	61,54
2021	7000	6200	88,57
2022	7000	7200	102,86

Sumber Data: Annual Report PT. Sumber Graha Sejahtera, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi tahun 2018-2022 mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 target produksi sebanyak 7800 kubik dengan realisasi 7800 kubik dan mencapai target, dan pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan hasil

produksi dengan target 7800 kubik dan terealisasi hanya 6240 pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 hanya 4800 kubik yang terealisasi dan pada tahun 2021 target mengalami penurunan sebesar 7000 dan hanya terealisasi sebesar 6200 kubik, pada tahun 2022 target sebesar 7000 kubik dan terealisasi sebesar 7200 kubik dengan persentase meningkat sebesar 102,86%.

Sangat menarik diteliti karena perusahaan tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan industri kayu dan dalam menjalankan perusahaan yang penuh dengan ketidakpastian mengenai kejadian di waktu yang akan datang juga resiko yang kemungkinan akan terjadi. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila peran sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Mengenai survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan Manager Gudang jadi Bapak Legiran diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Sumber Graha Sejahtera saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari fenomena-fenomena penelitian terdahulu yang saling bertolak belakang dan dari data hasil produksi dan data jumlah karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera diatas terbukti masih ada masalah dalam kinerja karyawan, belum terpenuhi pada PT. Sumber Graha Sejahtera, berdasarkan dari permasalahan tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Muaro Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja yang diberikan belum cukup baik. Maka dari itu identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Penurunan Jumlah Karyawan bagian produksi, berakibat pada menurunnya hasil produksi
2. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum mampu meningkatkan hasil produksi
3. Program kerja yang diberikan telah berjalan dengan baik, namun belum optimal
4. Masih kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
5. Kepuasan karyawan pada PT. Sumber Garaha Sejahtera tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, dan promosi.

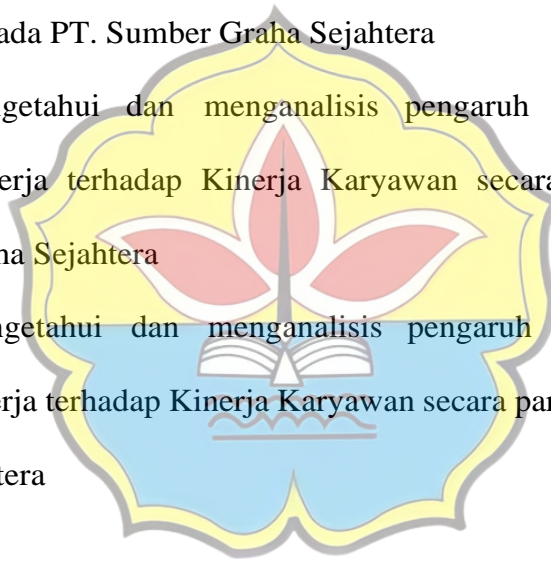
1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat ada beberapa kinerja karyawan yang belum optimal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja perusahaan secara menyeluruh. Berdasarkan hal diatas maka masalah pokok penelitian dapat di spesifikasi menjdai beberapa pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Bagaimana gambaran Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui gambaran Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial Pada PT. Sumber Graha Sejahtera



1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu Ekonomi dan menambah kajian tentang ilmu ekonomi khususnya tentang manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui bagaimana strategi dalam memimpin dan memberikan kepuasan

kerja, dan menerapkan teori yang telah di dapat selama kuliah dan di praktikan dalam dunia usaha yang realistik.

2. Manfaat Praktis

Untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus. Penelitian tersebut dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perguruan tinggi khususnya manajemen sumber daya manusia dalam.

