BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat. Kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi

UIN IMAM BONJOL PADANG

swasta diperlukan peralatan kantor yang memadai, sehingga dapat meringankan dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan.[1]

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasinya secara efektif dan efesien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.[2]

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitasnya yang sangat diharapkan pemimpin. Untuk itu, pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun

UIN IMAM BONJOL PADANG

---

[1]Ratih Wulandari, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Locus Of Control sebagai Variabel Moderating (Survei pada BAPPEDA Pemkot Tegal)*", Skripsi Sarjana Ekonomi, (Surakarta: Perpustakaan UMS, 2009), h. 1. T.d.

[2] Sutrisno edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), Cet, 3, hal. 236-237

tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitasnya dikatakan 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. Makin tinggi penilaian kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin 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.[3]

PT. Lembah Karet Padang adalah perusahaan terbatas yang terletak di Jl. Bypass Km 22, Keluruhan Batipuh Panjang, Kec Koto Tangah Padang 25173 Padang Sumatra Barat. PT. Lembah Karet padang bergerak di bidang industri pengolahan karet, yaitu industri yang mengolah karet mentah menjadi karet remah *(crumb rubber)* dengan jumlah karyawan keseluruhan yaitu 308 orang.

UIN IMAM BONJOL PADANG

[3] Rivei Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 475

Tabel. 1.1
Data Jumlah Karyawan
PT. Lembah Karet

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Penduduk						
			SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	Total
1	Pria	260	15	45	197	-	3	-	260
2	Wanita	48	6	25	13	-	4	-	48
Total			21	58	222	0	7	0	308

Sumber : Laporan Jumlah Karyawan PT. Lembah Karet Kota Padang

Proses produksi pada PT Lembah Karet padang dimulai dari proses mesin penggiling *(breaker)*, mesin hammer I, hammer II, mixing tank I, mixing tank II, kemudian karet dibuat lembaran, digulung dan digantung maksimal 30 hari. Kemudian karet diolah dan dimasukkan pada mesin cutter dan diolah, terakhir dimasukkan dalam metal box.

PT. Lembah Karet ini masih menerepkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter dan direktif. Kepemimpinan otoriter ini adalah kepemimpinan yang bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Apa yang diperintahkan pemimpin ini harus dilaksanakan dengan utuh, dan memakai sistem mengancam atau hukuman untuk menegakkan kepemimpinanya. Tapi, tipe kepemimpinan otoriter ini biasaya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Tenaga kerja dalam suatu perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan baik maka perusahaan tersebut harus dapat mengelolanya dengan baik pula. Seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan kerja kepada karyawan sehingga berprestasi, semangat dan kegairahan dan kepuasan kerja akan tercipta dan semangkit meningkat. Pemimpin juga harus pemperhatikan besarnya upah, lamanya waktu kerja, dan fasilitas-fasilitas yang lain yang mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian, para karyawan akan merasa betah dan senang untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja di PT Lembah Karet ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan karena hal ini sangat berpengaruh terhadap jalannya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa dirinya puas bekerja dalam perusahaan tersebut, maka ia akan bekerja lebih lama dan kinerja dari karyawan itu sendiri akan meningkat. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas bekerja dalam perusahaan tersebut, maka dampaknya akan mempengaruhi kinerja dan pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas akan bekerja asal-asalan, tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan tidak mengutamakan kepentingan perusahaan.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : "***PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.LEMBAH KARET***".

UIN IMAM BONJOL PADANG

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Lembah Karet.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lembah Karet.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lembah Karet.

UIN IMAM BONJOL PADANG

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

   Untuk mengembangkan ilmu teoritis maupun praktis dan sebagai pengembangan intelektualitas diri bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan masukan dan saran untuk PT. Lembah Karet dalam meneingkatkan efektifitas organisasi melalui kinerja karyawan, dengan memperhatikan variable kepemimpinan dan keselamatan.

3. Bagi Instansi

   Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi instansi agar dapat dijadikan sebagai referensi dan literatur penulisan dengan objek permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematik yang meliputi :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asusmsi klasik, analisis data beserta dengan penjelasan dan interprestasi dari hasil-hasil yang didapatkan.

Bab VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian, dan gambaran untuk penelitian berikutnya.

UIN IMAM BONJOL
PADANG