

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tidak hanya ditentukan dari keberhasilan perusahaan tersebut dalam mengelola keuangan perusahaan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya manusia. Peran yang sering dianggap paling penting adalah memberikan visi, arahan dan tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Dalam tugas-tugas atau kegiatannya seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya sehubungan dengan tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Pemberian tugas oleh seorang pemimpin dalam tahapan-tahapannya disertai dengan memberikan arahan, pedoman, bimbingan dan pengawasan yang jelas agar bawahan dapat melakukan dengan jelas dan mudah sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya akan mewujudkan suatu tata kelola organisasi yang saling terintegrasi dan terkoordinasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin sebagai pusat dan memberi energi bagi semua karyawan saat mencoba berbagai strategi menghadapi kegagalan dan dalam upaya membangun sebuah organisasi

yang tangguh. Energi kuat yang datang dari seseorang pemimpin yang dapat memberikan keyakinan, membangkitkan motivasi sebagai penggerak seluruh organisasi.

Fenomena yang terjadi pada PT. XYZ, bentuk gaya kepemimpinan pada saat ini. Pertama gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif dan yang kedua gaya kepemimpinan otoriter dimana gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang berbeda ini bisa membuat karyawan merasa tertekan karena dengan gaya kepemimpinan seperti ini bisa mengakibatkan demotivasi bagi karyawan.

Seorang pemimpin diharapkan juga harus mampu mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan perintahnya. Sehingga hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pimpinan dengan bawahan terjalin suatu hubungan yang dua arah, apabila seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan ini maka hasil yang dicapai tidak semaksimal mungkin sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang atau jasa. Hal ini disebabkan karena kebutuhan manusia tidak bisa digunakan secara langsung dan harus melewati sebuah proses di suatu tempat.

Perubahan gaya kepemimpinan suatu organisasi atau perusahaan perlu melihat dengan seksama untuk memotivasi semua pekerjanya. Motivasi merupakan satu penggerak dari

dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi dapat mendorong dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Seorang karyawan yang kehilangan motivasi akan berpengaruh terhadap pekerjaannya dan akan berdampak kepada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Menurut Robbins (2013) motivasi adalah *The willingness to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need.*

Karena sebab di atas saya sebagai peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATING DI PT. XYZ “**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ.
2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi di PT. XYZ .
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. XYZ.
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai mediating di PT. XYZ.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka thesis ini ditulis dengan tujuan penelitian:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. XYZ.
2. Untuk menganalisis hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kepuasan di PT. XYZ.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PT. XYZ.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai mediating.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan dalam mengembangkan keilmuan di bidang sumber daya manusia tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya untuk variabel gaya kepemimpinan dan motivasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pengetahuan tambahan bagi perusahaan terkait tentang factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya dari factor gaya kepemimpinan dan faktor motivasi.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini akan dilakukan obyek penelitian pada PT. XYZ dengan sampel penelitian seluruh karyawan kantor pusat Padang. Pada penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga akan meneliti motivasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini hanya akan dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang merupakan sebuah system yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Urutan dan sistematika penulisan tesis didalam penelitian ini untuk lebih jelasnya terlihat dibawah ini :

BAB I Pendahuluan : pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II Tujuan Literatur : pada bab ini akan menjelaskan landasan teoritis dari penelitian ini, asumsi-asumsi dan kajian-kajian para pakar serta penelitian terdahulu yang akan menunjang topic dari penelitian ini.

BAB III Metode penelitian : bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data

penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, pengukuran variabel penelitian, defenisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan : bab ini menjelaskan mengenai karakteristik sampel penelitian, analisa deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup : bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian serta saran penelitian selanjutnya.

