

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis. Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Teknologi yang digunakan, yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan.

Namun dalam prakteknya, orang bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya, sering dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer, perusahaan atau organisasi tersebut (Kamil Hafidzi et al., 2023). Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mempengaruhi karyawannya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang karyawan, maka apabila suatu perusahaan tersebut akan memperoleh hasil yang lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan produktivitas. Sebaliknya apabila suatu

perusahaan mempunyai karyawan yang motivasi kerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, sudah barang tentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami kerugian karena karyawannya bekerja tidak produktif dan dapat dikatakan sebagai penurunan kinerja.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat ditentukan oleh sifat-sifat, ciri-ciri yang dimiliki oleh pemimpin itu, dapat berupa sifat fisik atau sifat psikologis. Untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil sangat ditentukan kemampuan pribadi pemimpin itu sendiri. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai macam sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Seorang yang menduduki pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orang sedangkan kepemimpinan adalah kegiatannya (Arifai, 2018).

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. dapat dikatakan pemimpin adalah yang mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreativitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal.

Peranan kepemimpinan sangat besar bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dari pemimpin lah muncul ide atau gagasan baru yang

inovatif yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Pentingnya memberikan motivasi kepada karyawan untuk merefleksikan karyawan, Ajjah et al., (2021). Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, bisa dikatakan sebagai mutu dari gaya kepemimpinan dalam peran penting dalam motivasi kerja karyawan.

Faktor penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam instansi publik adalah bagaimana menciptakan strategi untuk memotivasi pegawai dan membangunkomitmen pegawai terhadap suatu perusahaan atau organisasi perusahaan tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk bekerja. Menurut (Faaroek, 2021) karyawan yang bermotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan merupakan salah satu tantangan yang paling sulit yang dihadapi oleh perusahaan. Adanya motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan kebutuhan mereka untuk memperoleh kepuasan kerja seorang, pegawai di perusahaan merasa puas terhadap pekerjaannya mengindikasikan dan memiliki motivasi dalam bekerja, karena ada dorongan dalam dirinya untuk mencintai pekerjaan tersebut dapat menjadi tolak ukur terhadap motivasi dan komitmen karyawan kepada perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Dalena et al., 2020). Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran.

Menurut (Fransiska, 2020) Motivasi kerja merupakan yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi sebagai penggerak dan mengarahkan sebuah potensi dan tenaga kerja karyawan untuk mencapai sebuah keberhasilan yang ingin diwujudkan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong gairah dan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan pada kerja karyawan. Motivasi yang baik, mencerminkan sebuah pelayanan kepada karyawan terhadap konsumen. Sebaliknya, motivasi yang kurang baik akan mengakibatkan kurangnya suatu kepercayaan konsumen terhadap perusahaan dan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan terlihat dalam hasil kinerja dan perasaan yang diperoleh setelah ia menilai pekerjaannya tersebut. Karyawan yang bermotivasi tinggi dan berkomitmen akan membuat dirinya semakin produktif karena kepuasan kerjanya. Jika seorang karyawan belum mengarahkan kinerjanya secara optimal maka diperlukan adanya dorongan untuk mengeluarkan seluruh potensi karyawan tersebut. Oleh karena itu, instansi perlu memahami kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk menggerakkan para karyawan untuk bertindak.

PT. Semen Padang adalah salah satu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan mencapai ribuan orang, untuk mencapai terciptanya motivasi karyawan dalam bekerja keputusan dari seorang pimpinan sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas serta kepuasan karyawan tersebut.

Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik memilih judul **Peran Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Serta Kepuasan Karyawan di PT. Semen Padang.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas tersebut, maka permasalahan yang akan penulis bahas dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem pengambilan keputusan di PT. Semen Padang?
2. Bagaimanakah cara pimpinan memotivasi karyawan di PT. Semen Padang?
3. Apakah dampak dari keputusan pimpinan terhadap motivasi dan produktivitas serta kepuasan karyawan di PT. Semen Padang?
4. Bagaimanakah hubungan antara pengaruh kepemimpinan, motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan di PT. Semen Padang?

1.3. Tujuan Magang

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengambilan keputusan pada PT. Semen Padang.
2. Untuk mengetahui cara pimpinan dalam memotivasi karyawan di PT. Semen Padang
3. Untuk mengetahui dampak dari keputusan pimpinan terhadap motivasi dan kinerja serta kepuasan karyawan di PT. Semen Padang.

4. Untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kepemimpinan, motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan di PT. Semen Padang.

1.4. Manfaat Magang

Hasil dari kegiatan magang ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang berarti untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Akademisi

Sebagai referensi untuk melakukan kajian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan produktivitas serta kepuasan karyawan di PT. Semen Padang.

2. Bagi Praktisi

Mendapatkan masukan dan saran dari mahasiswa kepada PT. Semen Padang sesuai dengan pengetahuan mahasiswa untuk kemajuan perusahaan tersebut.

3. Bagi Universitas

Lulus mendapatkan pengalaman praktisi melalui proses yang sudah dilaksanakan.

1.5. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data ini adalah:

1. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Studi pustaka

Metode ini merupakan metode dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang ditulis. Contohnya: penulis mencari referensi, membaca, mengutip dari buku untuk dipelajari dan berharap bisa menjadi pedoman penulis dalam hasil penelitian ini.

3. Observasi

Metode observasi ini yaitu dengan cara pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti secara langsung dengan mengamati bagaimana proses yang ada dan bertujuan agar mengetahui berbagai fungsi terkait penelitian yang dilakukan.

1.6. Tempat dan Waktu Magang

Dalam menjalankan kegiatan magang yang penulis laksanakan ini pada PT. Semen Padang yang beralamatkan di Indarung, Kota Padang. Penulis menentukan magang ini selama 2 bulan atau sama dengan 40 hari kerja.

1.7. Sistematika penulisan

Untuk memperoleh laporan ini, maka penulis menyusun sistematika, Laporan Tugas Akhir ini dalam beberapa hal sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

hasil penelitian ini. Dan juga pastinya bagian ini juga memberikan saran yang baik kepada perusahaan. Dalam pemberian saran haruslah didasarkan atas data/hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

