

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengelola suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola bisnis. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang tidak kompeten dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan bisnis suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang professional sehingga kinerja dan keuntungan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting yang berkaitan dengan sumberdaya manusia seperti kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Maka dari itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat

individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dengan memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawannya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Sehingga kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi.

Kepuasan kerja sebagai peningkatan kualitas perusahaan juga sangat diperlukan meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang berbeda bagi orang yang berbeda, kepuasan kerja merupakan sikap, suatu keadaan internal, misalnya dikaitkan dengan perasaan prestasi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Aziri, 2011). Kepuasan kerja dapat diukur melalui, kepuasan kerja secara keseluruhan, kepuasan terhadap upah, tingkat partisipasi karyawan, praktek kerja dan hubungan kerja.

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, pemberian perhatian kepada individu dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada manusia yang memiliki hak asasi. Irawati (2010)

menyatakan bahwa ketika pemimpin menetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi melibatkan bawahan, maka secara langsung akan menimbulkan motivasi kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan loyalitas karyawan, respek kepada atasan dan pada akhirnya karyawan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan.

Di Pabrik Gula Pagotan Madiun dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan dengan baik sehingga kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Maka untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan diperlukannya seorang pemimpin yang handal, efektif dan mampu membawa perusahaan menuju kesuksesan melalui pemahaman dan penerapan kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian yang dilakukan Kilapong (2013), dengan judul kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Nadia (2015), dengan judul analisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN APJ Surakarta. Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budi Wibowo (2014), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di Kota Madiun, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2013), dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009), dengan judul pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumantra Utara, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013), dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar, menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor utama untuk meningkatkan produktifitas gula adalah dengan meningkatkan kinerja Pabrik Gula. Maka salah satu strategi yang digunakan untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu. Perbaikan kinerja karyawan Pabrik Gula tersebut harus diupayakan karena untuk mencapai

target produksi gula nasional. Dan pada setiap tahunnya permintaan gula terus meningkat, karena gula merupakan kebutuhan pokok masyarakat yang harus dipenuhi.

Begitupula sebaliknya, penurunan kinerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang jelek akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan karena perusahaan tidak mampu memenuhi kewajibannya secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya pelayanan karyawan yang kurang optimal dan tingkat disiplin kerja yang rendah. Artinya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan tidak dijalankan secara optimal.

Kinerja karyawan Pabrik Gula Pagotan telah menunjukkan tren yang meningkat seiring dengan jumlah produksi gula yang terus meningkat. Hal tersebut merupakan kondisi yang baik dan harus dipertahankan serta ditingkatkan. Kinerja Pabrik Gula Pagotan mempunyai tren yang meningkat terus, sementara sebelum 2013 cenderung mengalami penurunan. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Dahlan Iskan mengungkapkan geliat pabrik gula Pagotan di Madiun telah mulai terlihat. Puluhan tahun lalu merugi dengan kondisi sangat memprihatinkan, sekarang sudah berubah lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa Pabrik gula Pagotan sudah meraup keuntungan Rp 18 miliar di tahun 2012. Laba ini ditopang dari produksi gula 29 ribu ton per

tahun dan rendemen 7,62% (Liputan 6: 2013). Jadi fenomena tersebut sangat penting dan menarik untuk diteliti lebih mendalam.

Agar tidak terjadi penurunan seperti sebelum tahun 2013 sebaiknya pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional yang baik dan benar seperti pemimpin harus menjadi contoh yang baik, pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan, pemimpin harus mampu merangsang karyawan untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di pabrik gula Pagotan Madiun?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di pabrik gula Pagotan Madiun
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritik

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan bagi penulis, pembaca, dan peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di pabrik gula Pagotan Madiun

2. Secara praktik

Memberikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan di pabrik gula Pagotan Madiun