

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Berbeda dengan faktor produksi lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan, manusia merupakan faktor produksi yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, karena manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Setiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Ada banyak

upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya (Hidayat, 2011)

Nugraheni (2005) dalam Komara (2009) mengatakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Hasil studi empirik para peneliti terdahulu mengemukakan bahwa pencapaian kinerja sangat tergantung kepada karyawan yang termotivasi. Motivasi penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Apabila seorang karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Trisnaningsih (2003: 203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi. Moekijat (1983: 6) dalam Septiana (2009: 5) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Seorang pemimpin 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 dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya memberikan motivasi, bimbingan pengarahannya, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya

Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pemimpin dipercaya mampu untuk dapat menentukan efektivitas organisasi dimasa yang akan datang. Selain itu, pemimpin juga memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang pemimpin dikatakan gagal apabila tidak dapat memunculkan motivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan. Karena kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam pencapaian sasaran kelompok (organisasi) sangat tergantung kepada para pemimpinnya. Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya berbeda, tergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan. Karyawan perlu merasakan bahwa mereka memiliki sesuatu yang bermanfaat dan harus

dilakukan serta sesuatu yang dapat dilakukan dengan sumber daya yang ada dan kepemimpinan yang tersedia. Karena itu perlu adanya perhatian dan pembinaan dari seorang pemimpin yang pada akhirnya diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Engko dan Gudono (2007) dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori jalur tujuan, perilaku pemimpin dapat diterima ketika para karyawan memandangnya sebagai suatu sumber kepuasan, dimana bawahan secara aktif mendukung pemimpinnya selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan tingkat kepuasannya. Selain itu perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Menurut Suranta (2002) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa pemimpin merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Luthans (1998) dalam Listianto dan Setiaji (2007) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Menurut Hidayat (2011) Rendahnya kepuasan kerja akan sangat berdampak pada semangat kerja. Karyawan yang tidak puas akan malas untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja. Dalam suatu perusahaan, salah satu hal yang paling dikhawatirkan adalah kinerja perusahaan tersebut yang terus menurun akibat rendahnya kepuasan kerja. Selain itu kepuasan kerja yang rendah, juga dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan turun bahkan akan terjadi pemogokan-pemogokan, pelambanan kerja, mangkir atau pergantian karyawan. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan karena kinerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil dan lain-lain. Pimpinan juga harus bertanggung jawab untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Menurut Rivai (2004: 309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan

dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penilaian kinerja juga merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008), penulis menggunakan variabel yang sama. Objek penelitian yang digunakan adalah Rs. Islam Amal Sehat Sragen. Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno melakukan penelitian pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan motivasi untuk dapat bekerja dengan hasil yang memuaskan dan prestasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain motivasi ada hal lain yang perlu diperhatikan yaitu gaya kepemimpinan, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan karena dapat

memacu loyalitas dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu dengan bersumber pada penelitian sebelumnya penulis melakukan penelitian yang serupa namun menggunakan sampel yang berbeda. Sesuai dengan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul ” **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Karyawan RS. Amal Sehat Sragen)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang masalah di atas pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
5. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah di atas maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar memberi manfaat bagi berbagai pihak yang terkait dengan bidang yang tengah diteliti manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan mengenai kinerja karyawan.
3. Sebagai pemberi informasi bagi peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan, kinerja perusahaan, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran teoritis serta hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang digunakan meliputi populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta alat analisis data.

BABIV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil.

BAB V. PENUTUP

Menyajikan simpulan yang diperoleh, keterbatasan serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan.