BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk dibincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Selama dunia masih terbentang tentu peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting. Perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

PT Deltomed merupakan perusahaan jamu herbal terkemuka di Kabupaten Wonogiri. Jamu banyak mengandung manfaat untuk kesehatan dan meningkatkan kekebalan tubuh. Seiring dengan perkembangan ekonomi global, PT Deltomed telah mengalami pasang surut. Namun dinamika proses ini justru menjadikan PT Deltomed sebagai perusahaan yang kokoh, matang, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

PT Deltomed menyadari bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata. Maka dari itu ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaanya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pimpinan kepada bawahannya.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Mengingat bahwa individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal ini, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sehingga akan termotivasi.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin tidak pula sebaliknya. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin hal ini disebabkan tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Ini merupakan menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan beberapa perubahan besar di struktur organisasi departemen perubahan di struktur perusahaan departemen pernah dilakukan, yakni dengan membuka posisi tambahan untuk tenaga penyelia dinilai manajemen diperlukan untuk mengimplementasikan startegi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal, siapa yang menjalankan tugas-tugas kepemimpinan manakala dalam tugas itu dia berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks maka dari itu sangat sulit dalam membuat rumusannya yang menyeluruh tentang gaya kepemimpinan. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan

serangkaian kegiatan diantaranya adalah mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain tercapai atau tidak tujuan suatu organisasi sangat tergantung pada pimpinannya. Untuk mewujudkan kinerja yang efektif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan serta komunikasi yang baik.

Unsur yang lain yang senantiasa diciptakan di lingkungan perusahaan adalah tentang kepuasan kerja karyawan. Hal ini tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika hal-hal yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan. Karena motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua hal yang penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka hal ini dapat dijadikan suatu penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis mengambil judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Deltomed di Wonogiri".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Deltomed di Wonogiri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Deltomed di Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoretis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Manfaat Teoritis

a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

b. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Untuk menambah khazanah keilmuan dan wawasan bagi masyarakat umum, dan juga untuk perusahaan yang menaruh minat terhadap permasalahan-permasalahan yang masih mempunyai kepedulian terhadap nasib karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Memberikan informasi dan bukti empiris tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai bahan masukan bagi perusahaan.

b. Dapat memberikan alternatif terhadap pewacanaan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang diteliti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Diharapkan penelitian ini mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai sesuai berdasarkan visi pegawai.

d. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya jajaran karyawan, penyelia (*supervisor*) dan manajer PT Deltomed dan juga dunia industri tentang motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sehingga dapat mengetahui kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagian—bagian penulisan skripsi ini dengan penjabaran sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini merupakan bagian awal skripsi yang memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari tiga bagian yaitu landasan teori, penelitian terdahulu, dan hipotesis. Pada bagian landasan teori memuat berbagai penjelasan teori tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan. Pada bagian penelitian terdahulu memuat penjelasan tentang penelitian terdahulu yang akan dibandingkan dengan penelitian yang baru ini. Sedangkan pada bagian hipotesis merupakan bagian yang menjelaskan tentang dugaan sementara penelitian ini.

3. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian bab tiga ini merupakan penjelasan mengenai berbagai teori metode atau cara melakukan penelitian ini. Pada bab ini terdiri dari kerangka konseptual, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variable, dan metode analisis data.

4. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian empat ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

5. **BAB V PENUTUP**

Bagian bab lima ini merupakan bagian bab penutup dari penulisan skripsi ini. Pada bagian bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelasan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.