

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan dan dunia perekonomian sangat memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan negara. Perusahaan yang kompetitif dapat dipastikan mampu menghadapi perubahan yang ada dan mengikuti perkembangan. Agar perusahaan dapat menghadapi perubahan dan perkembangan tersebut kuncinya adalah sumber daya manusia (Dewi, Bagia, and Susila 2018). Setiap perusahaan senantiasa berinovasi untuk mencapai tujuan dan persaingan perusahaan, serta sumber daya manusia selalu menjadi faktor penentu bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan harus mengelola dan fokus pada sumber daya manusia dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan produktif, efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Sumber Daya Manusia merupakan pokok dan inti dari perkembangan dan kemajuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus meningkatkan produktifitas sumber daya manusia yang dimiliki agar lebih kompeten dan mampu mengikuti perkembangan yang ada. Perubahan lingkungan menuntut adanya sikap yang semakin aktif dan responsif agar tidak mengalami keterbelakangan.

Semakin berkembangnya zaman maka akan semakin modern sistem dan teknologi yang digunakan. Untuk memberikan adaptasi kepada karyawan mengenai hal tersebut maka perusahaan memberikan wewenang dan kepercayaan kepada pemimpin perusahaan. Pada setiap perusahaan memiliki sistem kepemimpinan dengan standar yang berbeda dalam menentukan kriteria yang akan diberlakukan, untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki guna mempertahankan eksistensi perusahaan.

Kepemimpinan merupakan hal yang dibutuhkan agar sistem pemberlakuan aturan dan berjalannya perusahaan tetap dapat terkendali. Kepemimpinan menjadi berhasil atau tidaknya tergantung pada kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Apabila seorang pemimpin memiliki kewajiban mengatur dengan sistem yang benar dalam mengelola perusahaan serta sumberdaya manusia yang ada di dalamnya maka seharusnya perusahaan akan terus maju dan berkembang. Karyawan dan perusahaan merupakan suatu hubungan yang tidak bisa dipisahkan dan tidak bisa berjalan masing-masing, karena dalam suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan. Suatu pemberlakuan sistem kepemimpinan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan apabila sistem yang dilakukan tidak terlalu menyusahkan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang didapatkan seorang karyawan apabila hubungan timbal balik dapat tercipta. Kepuasan yang didapatkan karyawan sangat beragam, seperti halnya sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dihargai dengan perbandingan yang sebanding dengan apa yang

dilakukannya. Apabila karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja maka akan menimbulkan rasa loyal terhadap perusahaan, selain itu kepuasan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi produksi perusahaan. Hal tersebut bisa diketahui bahwasannya apabila kinerja karyawan semakin efektif dan efisien, maka dapat dipastikan produksi suatu perusahaan akan maksimal. Keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi dapat ditandai dengan adanya hasil dari kinerja karyawan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh suatu perusahaan yakni kinerja yang efektif, efisien, serta memiliki nilai yang tinggi. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tersebut maka perusahaan bisa menerapkan berbagai peran dalam manajemen Sumber Daya Manusia, yang mana peran tersebut harus diterapkan oleh sistem kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan dukungan dan memberikan contoh yang bisa dijadikan panutan oleh bawahannya, harus bisa memberikan pengarahan dan kenyamanan kepada bawahannya agar tercipta kepuasan dan loyalitas pada bawahannya. Apabila telah tercipta hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan maka dalam menjalankan tugasnya para karyawan akan sungguh-sungguh dan kinerjanya akan semakin meningkat. Hubungan yang harmonis antar atasan dan bawahan dapat tercapai apabila pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sesuai, nantinya hal ini akan berpengaruh

terhadap efektivitas kinerja karyawan. PDAM Kota Surakarta merupakan Perusahaan Air Minum yang sudah berdiri sejak lama, sehingga memiliki sistem kepemimpinan yang selalu berubah. Dari perubahan-perubahan yang ada pada setiap periode nya PDAM tetap memberikan kontribusi yang besar terhadap BUMD Kota Surakarta. Dari latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi dalam sistem kepemimpinan khususnya pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi Divisi SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi dengan memperbanyak pelatihan dan evaluasi.

- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi mahasiswa maupun dosen, yang dapat diakses melalui perpustakaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan dalam memahami penelitian yang telah dibuat. Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika yang runtut terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang landasan teori-teori penelitian terdahulu, yang menjelaskan variabel-variabel pada penelitian mengenai penelitian kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan jenis variabel yang digunakan, metodologi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan tentang penelitian berupa gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian dan responden, uji

validitas dan reabilitas, uji statistik, uji asumsi klasik, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.