

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (sdm) merupakan perihal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam organisasi atau dalam perusahaan dikarenakan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi sangat memerlukan pemimpin yang berkualitas dalam menciptakan sumber daya manusia (sdm) yang dapat membawa kemajuan perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi salah satu kelompok maupun individu untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu indikator yang harus diperhatikan dalam memimpin organisasi karena hal tersebut dapat member pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kinerja pada karyawan. Purnomo (2010) yang dikutip oleh dewi (2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya.

Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan target yang sudah tentukan oleh perusahaan maka perusahaan perlu member motivasi kepada karyawan agar karyawan menjadi lebih semangat dalam untuk mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan. Didalam organisasi atau perusahaan seseorang tidak hanya membutuhkan pemimpin yang yang berkualitas melainkan juga harus memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Agustina (2005) yang dikutip oleh Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi bias jadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan.

Melihat pernyataan dari Agustina (2015), bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal maka dari

itu motivasi harus ada dalam perusahaan agar karyawan bekerja dengan maksimal. Menurut Wibowo (2014), yang dikutip oleh Theodora (2015) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sutrisni (2015), yang dikutip oleh Amelia (2016), menyatakan bahwa dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus member motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi yang kuat maka karyawan akan lebih semangat dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Maharja (2012) yang oleh Januari dkk (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Cong dan Van (2013) yang di kutib oleh Januari dkk (2105) mendefinisikan motivasi sebagai perangkat faktor-faktor yang menyebabkan atau karyawan untuk melakukan tugasnya dengan khusus.

Kepuasan kerja dapat didapatkan dengan mudah jika seseorang mempunyai motivasi yang kuat dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan salah satu cara yang dilakukan adalah menjaga kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus benar-benar dijaga oleh perusahaan agar karyawan kinerja karyawan tetap baik atau meningkat. Hisbuan (2001) yang dikutip oleh Indriyani (2019) menyatakan manusia selalu memberi peran pada setiap aktivitas seperti jenis organisasi baik sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi, oleh karenanya manusia adalah asset yang harus dinaikan efisiensinya dan produktivitasnya. Mangkunegara (2008) yang dikutip oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan makanya perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan, motivasi dan gaya kepemimpinan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perihal diatas harus dilakukan penelitian agar dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditemukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian di atas, antara lain:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia keilmuan, terutama pada bidang kajian manajemen sumberdaya manusia.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan tinjauan dalam pengembangan organisasi yang berkaitan dengan peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.
3. Bagi peneliti sendiri, diharapkan peneliti dapat menambah referensi atau pengetahuan baru khususnya pada sumberdaya manusia

