

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, agar perusahaan yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tindakan-tindakan manajemen tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas setiap pemimpin untuk mengatur sumber daya yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga Pernyataan tersebut menyatakan bahwa posisi pimpinan adalah penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan perusahaan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen. UD.Karya Bakti merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa dimana perusahaan tersebut dituntut

untuk memiliki manajemen yang handal karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Pada organisasi kecil, permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidak terlalu rumit karena organisasi kecil hanya membutuhkan pimpinan dan bawahan sedikit sehingga untuk memecahkan masalah cepat terselesaikan. Namun apabila perusahaan itu telah tumbuh menjadi besar akan mengakibatkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Dengan kata lain semakin besar suatu perusahaan, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan karyawan-karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan. Hal itu mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya supaya tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien. Ketangguhan suatu perusahaan baik itu pemerintah, bisnis maupun masyarakat tergantung pada

kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi yang benar dan menarik dalam keikutsertaan manajer dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sehingga mereka memiliki fondasi yang kuat dalam perusahaan seperti rasa ikut memiliki rasa ikut bertanggung jawab dan mawas diri untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Dibalik fondasi tersebut tertanam unsur nilai-nilai luhur mengenai persepsi SDM terhadap kerja antara lain bahwa: kerja itu ibadah, kerja itu baik, kerja itu kepuasan, kerja itu menyenangkan dan kerja itu kebutuhan hidup. Dalam bekerja karyawan akan menyadari bahwa ia berhubungan dengan lingkungan tempat kerjanya sehingga harus menjaga sikap saling menghormati, menyayangi dan sekaligus bersaing secara sehat.

Seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional yaitu perilaku dengan tujuan untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Selain itu kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin. Seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah

gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi. Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat

pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. *Skill* seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai.

Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. UD Karya Bakti memperhatikan keinginan

dan tuntutan kedepan, maka kepemimpinan dan pengalaman kerja yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah untuk dapat memperoleh keuntungan yang maksimal dan mempertahankan perusahaan agar tetap berproduksi terlebih pada masa krisis ekonomi seperti sekarang ini yang menuntut perusahaan agar berusaha mengatasi kesulitan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian Tujuan perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang

menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, dalam hal ini kinerja karyawan UD Karya Bakti dalam mencapai target perusahaan Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan peran kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan pengalaman kerja karyawan yang lama dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD Kary Bakti Lodoyo)”**

B. Permasalahan

Pada UD Karya Bakti timbul suatu masalah yakni pada gaya kepemimpinan yang baru sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kondisi yang terjadi pada UD Karya Bakti yaitu selama ini pimpinan sekaligus pemilik perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat atau gagasan yang dimiliki sehingga kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat dimaksimalkan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan telah menetapkan jenis atau model mebel sehingga karyawan harus mengikuti segala bentuk peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menjadikan karyawan tidak dapat berkembang atas kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan tidak dapat berinovasi dalam bekerja.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga ditunjukkan adanya ketidaktepatan pimpinan perusahaan dalam memberikan hak-hak para karyawan, misalnya pemberian gaji yang sering terlambat, upah lembur yang tidak sesuai dengan perjanjian, dan beberapa hal tersebut menjadikan kepuasan kerja mengalami penurunan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dan batasan permasalahan tersebut, dapat diajukan perumusan permasalahan yaitu:

1. Mengapa Karyawan UD Karya Bakti tidak setuju dengan gaya kepemimpinan dari pimpinan yang baru?
2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan yang baru dengan kinerja karyawan pada UD Karya Bakti?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengapa karyawan UD Karya Bakti tidak setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan baru.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh gaya kepemimpinan yang baru dengan kinerja karyawan pada UD Karya Bakti

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, pengalaman kerja dan Kinerja Karyawan di perusahaan.

2. Bagi Penulis

penelitian dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan Sistem menejemen sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

a. Manfaat penelitian ini bagi kampus adalah sebagai referensi perpustakaan dan dapat dijadikan sebagai contoh untuk melakukan suatu penelitian kembali serta dapat dijadikan sebagai penelitian terdahulu.

b. Penelitian ini merupakan bentuk sumbangan pemikiran untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan yang khususnya menejemen sumber daya manusia.