

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di era ini dunia bisnis dituntut membentuk karyawan yang berkualitas kinerja. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan pada ruang lingkup lingkungan. Keberhasilan atau Kegagalan dari perusahaan itu sendiri yang dipengaruhi oleh beberapa faktor di diantaranya : kepemimpinan, kepuasan yang akan berpengaruh dan berdampak pada kinerja kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini tidak luput dari peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk berusaha membantu pimpinan perusahaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Keberhasilan seorang pimpinan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan itu dapat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja karyawan itu sendiri sinkron dengan penempatan pada bidang sesuai kemampuan kinerja karyawannya.

Peranan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan mempunyai potensi yang luar biasa buat ikut berperan dalam aktifitas-aktifitas perusahaan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya bergantung dari fasilitas dan prasana yang lengkap saja tetapi perusahaan juga bergantung pada sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan dengan baik. Tujuan atau target yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan adalah dapat menghasilkan suatu barang maupun jasa yang dapat bermanfaat bagi orang lain.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mengalami perkembangan dan berkualitas pada hasil, dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik maka operasional perusahaan bisa berjalan dengan baik sehingga tidak ada hambatan yang sesuai direncanakan. Menurut Widodo (2015:2) tentang pendapat sumber daya manusia,

yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses kebutuhan yang berjalan bagi perusahaan dan mengoptimalkan peranan sumber daya manusia dengan memberikan tugas sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dapat tercapai. perusahaan sangat perlu menerapkan langkah dan kebijakan berjalan dengan baik. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia dengan memiliki kinerja yang berkualitas dan dibutuhkan peranan seorang pemimpin didalamnya, karena sumber daya manusia yang tersedia di dalam perusahaan akan menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan kegiatan operasional di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67), menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja individu karyawan yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sinkron dengan penuh tanggung jawab. Pada umumnya kinerja dari karyawan itu bergantung kepada pimpinan perusahaan, bila pemimpin mengajak kerjasama semua karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hal ini juga disampaikan menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang menggambarkan keberhasilan seseorang baik individu maupun berkelompok dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam ruang lingkup organisasi, keberhasilan atau tidaknya kinerja seorang individu bergantung pada peran pemimpin di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan .

Peranan pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang bisa menjadi panutan yang baik bagi karyawan untuk terus berdedikasi dan bekerja sama untuk mencapai satu demi satu tujuan yang telah direncanakan dan disepakati bersama kemudian bersama saling membantu untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan sangat penting bagi perusahaan, karena pemimpin merupakan suatu panutan bagi karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi untuk perusahaan, bila tidak mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi, karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan dan produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan.

Menurut Hasibuan (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan untuk bisa bekerja sama secara produktif dan bisa mencapai tujuan dari suatu organisasi yang diharapkan. Berjalannya operasional perusahaan itu bergantung pada pemimpin perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa pribadi ungkapan perasaan seseorang yang menyukai pekerjaan sudah sesuai dengan harapan dari masing-masing individu. Karyawan mendapatkan kepuasan setelah kinerja diapresiasi oleh pimpinan dan diberikan apresiasi sebagai bentuk kepuasan perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Wirawan (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karyawan akan merasakan mendapatkan timbal balik dari perusahaan atas kinerja yang meningkat, tetapi jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Robbins (2015)

PT. Tunas Inti Abadi yang bertempat di Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan, merupakan perusahaan pertambangan batubara yang bergerak dalam usaha produksi dan penjualan batubara. Berdasarkan survey awal diketahui perusahaan terutama pada department production operation sedang menghadapi permasalahan bahwa target produksi tidak dapat mencapai target . yaitu terlihat dari data produksi di tahun 2017 – 2018 yang berada dalam table 1.1.

Tabel 1.1 : Data Produksi Batubara PT. Tunas Inti Abadi

Tahun	Target Produksi (Ton)	Produksi yang Terealisasi (Ton)
2017	8,000,000 ton	7,350,000 ton
2018	8,000,000 ton	7,200,000 ton
2019	8,000,000 ton	7,000,000 ton

Sumber : PT. Tunas Inti Abadi

Berdasarkan data produksi yang ada, dapat terlihat bahwa pada tahun 2017, produksi batubara yang terealisasi sejumlah 7,350,800 ton, lalu pada tahun 2018, jumlah produksi batubara yang terealisasi menurun menjadi 7,200,000 ton, dan pada tahun 2019 jumlah produksi batubara yang terealisasi mengalami penurunan sejumlah 6,900,000. Tidak tercapai target mengindikasikan bahwa ada masalah kinerja karyawan pada bagian produksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan peneliti menemukan adanya fenomena yang menyebabkan tidak tercapainya target produksi salah satu diantaranya kerjasama antara pimpinan dengan karyawan yang sepenuhnya belum terlaksana secara maksimal. Hal ini diindikasikan bahwa adanya kurang komunikasi antara pimpinan dan karyawan, kurang komunikasi yang dimaksud pimpinan kurang terlibat turun langsung di lapangan. Penelitian Rifa'i dan Jumiaty Sasmita (2015) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, penelitian wijaya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Karyoto (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada ketidakhadiran dan perilaku kerja karyawan pada saat bekerja, jika karyawan berperilaku baik saat bekerja itu akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerjanya. PT. Tunas Inti Abadi juga terjadi masalah pada kepuasan kerja karyawannya. Hal itu dapat dilihat berdasarkan data absensi karyawan pada table 1.2

Tabel 1.2 : Data Absensi Karyawan Departemen Production Operation PT. Tunas Inti Abadi

Tahun	Jumlah Karyawan Departement Production Operation	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	Presentase
2017	60 orang	3	5	7	15	0, 45
2018	60 orang	6	4	10	20	0, 48
2019	60 orang	6	6	13	25	0, 51

Sumber : PT. Tunas Inti Abadi

Berdasarkan pada tabel di atas pada tahun 2017 jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sejumlah 7 orang, lalu pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat jam kerja tanpa keterangan bertambah menjadi 10 orang, pada tahun berikutnya tahun 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat jam kerja tanpa keterangan bertambah menjadi 13 orang. Adanya ketidak hadiran karyawan yang meningkat tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target produksi. Berdasarkan bukti empiris menunjukan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka diadakan sebuah penelitian yang berjudul :

“ Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Inti Abadi di Kabupaten Tanah Bumbu Kalimantan Selatan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Inti Abadi?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Inti Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Inti Abadi?
- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Inti Abadi?

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi Perusahaan :

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memberikan masukan, saran dan serta sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- b. Bagi peneliti lain

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang lainnya sebagai bahan masukan dan bisa dijadikan referensi yang akan mengadakan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang sejenis