

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Menurut Handoko (2003:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas sesuatu pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan serta faktor lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Rivai (2004:456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan yang memiliki motivasi kerja

yang tinggi akan lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

Perilaku manusia ditimbulkan dengan adanya motivasi, motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi disekitarnya. Menurut Martoyo (2007:182), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya. Pribadi yang menentukan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperlihatkan karakteristik bersikap positif, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, dan memiliki harapan untuk membuahkan hasil yang sebaik mungkin. Dari penelitian yang dilakukan Nurgiati (2012), Endo dan Thomas (2010), motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja juga semakin tinggi pula, hal ini menunjukkan bahwa hubungan dan pengaruh kedua variabel ini adalah positif.

Fenomena motivasi kerja juga terjadi pada PT. Pabrik Gula Rejo Agung yang merupakan perusahaan penghasil gula pasir yang terbuat dari tebu. PT. PG Rejo Agung memiliki beberapa divisi di perusahaannya, salah satunya yaitu divisi pabrikasi. Karyawan divisi pabrikasi bekerja di tempat laboratorium untuk menganalisis kadar gula sesuai dengan takaran yang sudah ditentukan. Divisi pabrikasi harus dapat menganalisis kadar gula dengan baik sehingga dapat memberikan gula yang berkualitas agar dapat bermanfaat untuk

masyarakat sebagai konsumen. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut maka perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja yang ada di PG. Rejo Agung selalu menjadi perhatian pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja yang dilakukan pemimpin adalah dengan memperhatikan prestasi kerja karyawan, pengembangan diri karyawan, pemberian imbalan yang layak serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan agar karyawan memiliki etos kerja dan kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memajukan karyawan dan dapat memberikan perubahan dalam organisasi yaitu gaya kepemimpinan situasional (Nurul, Djahur dan Ika, 2013). Menurut Ivancevich dkk (2007:207), gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya yang lebih menekankan pada pengikut dan tingkat kematangan pengikut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong bawahan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dan bawahannya. Studi empiris yang dilakukan oleh Nurul, dkk (2013), menunjukkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Semakin baik dan tepat penerapan gaya kepemimpinan situasional di perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Pimpinan di PG. Rejo Agung diangkat dan ditunjukkan langsung oleh PTPN XI Surabaya. Pimpinan yang ditunjuk langsung untuk memimpin pabrik gula harus memiliki standar kompetensi dan kecakapan dalam memimpin sehingga target yang ditetapkan dapat terpenuhi. Seorang pimpinan pabrik gula harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan di PG. Rejo Agung. Pimpinan PG. Rejo Agung harus dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan PG. Rejo Agung yang telah ditentukan. Efektivitas pencapaian tujuan organisasi bukan saja ditentukan oleh seorang pemimpin akan tetapi justru merupakan hasil bersama antara pemimpin dan orang yang dipimpin. Pemimpin tidak akan dapat berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Untuk itu dibutuhkan pimpinan yang mempunyai sifat dan sikap membangun dan aktif berdaya tanggap tinggi, inisiatif, dan kreatif atau memiliki kemampuan dan kemauan serta kepekaan beradaptasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Divisi Pabrikasi (Studi Kasus pada PG. Rejo Agung Madiun).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap divisi Pabrikasi PG. Rejo Agung Madiun?
2. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap divisi Pabrikasi PG. Rejo Agung Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap divisi pabrikasi PG. Rejo Agung Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan tetap divisi pabrikasi PG. Rejo Agung Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan pengembangan motivasi kerja, praktek kepemimpinan yang efektif sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti lain yang ingin mempelajari atau meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah pengetahuan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi, sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis, bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada, motivasi kerja, gaya kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja karyawan.

BAB III : Metoda Penelitian, bab ini diuraikan tentang desain penelitian yang meliputi metode penelitian dan prosedur pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operational variabel serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan, bab ini terdiri dari: data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V: Simpulan dan Saran, bab ini terdiri dari simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penulisan skripsi selanjutnya.