

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang primer pada sebuah organisasi. Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah factor penting yang dimiliki oleh semua perusahaan. Tenaga kerja atau SDM menjadi asset penting pada hamper semua jenis Perusahaan yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak suatu organisasi dalam Upaya mewujudkan visi dan misi Perusahaan. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pada Perusahaan secara keseluruhan. Menurut afandi (2018) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk penyampaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan sebuah gambaran tentang suatu tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui sebuah perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang baik di dalam sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan, namun sebaliknya jika SDM kurang baik atau memiliki kinerja yang buruk akan sangat mempengaruhi pada sebuah Perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dan tidak mampu mengantisipasi sebuah perubahan, kemungkinan akan membawa organisasi tidak sesuai tujuannya. Gaya

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang dapat mengaktifkan motivasi pengikutnya serta mendorong mereka bertindak atas motifasi tersebut demi kinerja yang tinggi. Kepemimpinan transformasional akan membantu para pengikut merasakan kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka (Yulk, 2010). Yunita (2008) menyatakan kepemimpinan transformasional berhubungan menciptakan visi organisasi yang dinamis sehingga menciptakan suatu inovasi.

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan mengharapkan mendapat kepuasan dari tempat mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sebuah hal yang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki pandangan mengenai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai atau standart yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak jumlah aspek yang terpenuhi dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh individu tersebut. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh pekerja didalam suayu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan. Menurut Robbins dalam Rahamatullah (2012) hubungan kepuasan dengan kinerja lebih cocok diistilahkan "mitos manajemen" dan rumit untuk menentukan kesis mana korelasi kausalitas diantara keduanya. Tetapi dari berbagai studi didapatkan hasil jika organisasi mempunyai karyawan yang lebih puas maka

akan condong lebih efektif. Robbins mengungkapkan bahwa ada beberapa alasan mengapa sulit untuk menentukan hubungan kausalitas antara kepuasan kerja dan kinerja. Pertama, kepuasan kerja bisa dipengaruhi dari elemen lain selain kinerja, seperti kondisi kerja, gaji, relasi dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Kedua, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh aspek lain selain kepuasan kerja seperti keterampilan, kemampuan, dan motivasi karyawan. Ketiga, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja berifat kompleks dan tidak bisa diukur dengan mudah. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak negative bagi Perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kinerjanya cenderung akan memberikan umpan balik yang positif tentang Perusahaan kepada karyawan yang lain. Hal ini dapat meningkatkan citra Perusahaan dan membantu Perusahaan dalam merekrut karyawan yang berkualitas.

Beberapa studi telah menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja, contohnya terdapat pada studi yang dikerjakan oleh Gazi, dkk (2022) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan gula di Bangladesh. Lain halnya dengan studi yang digarap oleh Azhari, dkk. (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja tetapi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dari yang budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah kesepakatan yang mengikat satu sama lain antar anggota organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan

kepuasan kerja setiap karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang tinggi, hal itu tentu sangat baik dalam mencapai tujuan dan target perusahaan untuk jangka pendek dan panjang. Menurut Afandi(2018) Budaya organisasi adalah suatu system nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2017) Budaya Organisasi adalah suatu system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Berpacu pada permasalahan penelitian fenomena yang terjadi peneliti memilih judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Malang**”. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang berada di Jl. Panji No.119, Panarukan, Kec. Kepanjen, Kab. Malang, Jawa Timur.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan tersebut maka dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Kinerja karyawan pada Perusahaan Disperindag Kabupaten Malang?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Kinerja karyawan pada Perusahaan Disperindag Kabupaten Malang?

3. Bagaimanakah deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Kinerja karyawan pada Perusahaan Disperindag Kabupaten Malang.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penjelasan latar belakang maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Diperindag Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Diperindag Malang.
3. Untuk mengetahui deskripsi Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan Diperindag Malang.

D. Kegunaan penelitian

Berikut merupakan sejumlah kegunaan dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini, secara teoritis menemukan konsep mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan nantinya dapat diterapkan dalam menganalisis potensi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi di Disperindag Kab. Malang

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dalam memahami proses penelitian berdasarkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah sampai menerapkannya kepada realita dengan data yang telah diperoleh dari obyek yang di teliti.

b. Bagi Perusahaan Sebagai bahan yang dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahane valuasi bagi perusahaan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Disperindag Kab Malang

c. Bagi Almamater Hasil studi ini dapat menjadai bahan pertimbangan atau masukan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan (perkuliahan) terutama pada lingkup manajemen sumber daya manusia.