

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini peningkatan kualitas atau kemampuan manusia sangat di butuhkan oleh perusahaan, yang mana peningkatan terhadap kemampuan pekerja juga berdampak terhadap kelangsungan tujuan perusahaan yang telah di rencanakan sebelumnya. Oleh karena itu setiap organisasi di tuntut untuk lebih proaktif untuk meningkatkan kualitas anggotanya dan mendorong mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini dapat di katakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu organisasi menghadapkan agar para karyawan dapat berprestasi dan dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga para karyawan tidak akan mengalami kondisi seperti kebosanan, kejenuhan dan perasaan malas untuk bekerja yang akan mengakibatkan semangat kerja menurun. Hal ini menyebabkan apabila semangat kerja menurun dapat juga menyebabkan prestasi kerja karyawan juga menurun. Prestasi kerja karyawan yang menurun juga akan berdampak kerugian terhadap perusahaan

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimanapun dia di tempatkan sesuai dengan lingkungan kerjanya, merasa nyaman dan di perlakukan secara adil oleh pimpinannya, maka karyawan akan

merasa puas terhadap pekerjaannya jika sudah merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya peluang untuk karyawan tersebut berprestasi juga akan semakin tinggi. Selain itu juga terdapat juga alasan mengapa kepuasan kerja sangat di utamakan oleh perusahaan, dapat dilihat dari segi manusiawi bahwa setiap orang berhak dilakukan secara adil. Apalagi seorang karyawan yang telah banyak melakukan kontribusi terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Juga dapat dilihat dari segi manfaat bahwa pada dasarnya kepuasan kerja dapat melahirkan tindakan yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya dan pada akhirnya akan berimbas pada perusahaan untuk lebih meningkatkan perkembangan perusahaan.

Menurut **Simanjuntak dalam Sari (2017)**, prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya . Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik (Santoso, S, 2011).

Prestasi kerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang terbilang masih kurang karena masih adanya karyawan yang tidak mencapai target dalam melakukan pekerjaannya, dan masih adanya keluhan dari konsumen baik dari pelayanan ataupun masakannya.

Syafii (2015:17) mengatakan bahwa: “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain

agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama. Sehingga hal tersebut merupakan awal struktur dan pusat proses kelompok”(Komitmen et al., 2020).

Menurut (**Newstrom, 2011 : 109**) Motivasi Kerja adalah hasil kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Komitmen et al., 2020).

Pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang masih kurangnya motivasi dari pemimpinnya sehingga mengakibatkan karyawan kurang semangat dan kurang termotivasi sehingga semangat kerja karyawan berkurang, dan dapat menyebabkan turunnya prestasi kerja karyawan.

Menurut **Hasibuan (2016)** kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dihasilkan pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan (Cristea, 2016)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Andung Kisworo, Dheasey Amboningtya, Patricia Dhiana Paramita, Heru Sri Wulan (2017)** dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Plus Tronik Semarang”. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepemimpinan dan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan Plus Tronik Semarang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Henny handayani (2017)**, dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT.Bumi Karsa Makasar” . Menyatakan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Mukrodi dan Komarudin (2017)**, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life”. Menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil penelitian oleh **Mutaqim (2016)** dengan judul”Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dari kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda Bima Artha Surabaya”. Menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada nilai gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Laura Natalia Handoyo, Djamhur Hamid dan M. Iqbal (2015)** dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja (Sebuah Studi Organisasi di Four Hotel di Malang)”. Menyatakan bahwa penelitian ini berpendapat bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja tidak

signifikan. Studi ini menunjukkan bahwa gaya pemimpin memiliki korelasi yang sedikit positif pada motivasi kerja, tetapi korelasi ini secara statistik tidak signifikan.

Berikut adalah data laporan penilaian prestasi kerja pada PT.Anugerah Agung Citratama Padang.

Tabel 1.1
Data laporan penilaian prestasi kerja
Tahun 2019

No	Kegiatan	Target (%)	Capaian (%)
1.	Mengetahui keinginan customer terlebih dahulu dan terus berinovasi terhadap menu masakan/kue	100	78,67
2.	Memberikan hasil kerja yang optimal dan memastikan barang sesuai dengan permintaan konsumen	100	88,67
3.	Mengupayakan agar kiriman tepat waktu dan merespon keluhan konsumen agar segera di tindaklanjuti perusahaan,serta menjaga kepercayaan konsumen dengan pengiriman sesuai pesanan dan waktu yang dijadwalkan.	100	83,67
4.	Menjaga kebersihan dan kualitas rasa makanan yang pasti sesuai standar.	100	88,67

5.	Kerapian, kebersihan, kuantitas pesanan yang sesuai dan ketepatan waktu.	100	88,67
----	--	-----	-------

Sumber : PT. Anugerah Agung Citratama Padang

Berdasarkan dari data pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa nilai pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT.Anugerah Agung Citratama Padang tersebut yang dilakukan setiap tahun berdasarkan sasaran kerja pegawai,yang mana pada tahun 2019 belum sesuai target yang ditentukan dan belum dapat diselesaikan dengan baik,sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang,seperti pada kegiatan mengetahui keinginan customer terlebih dahulu dan terus berinovasi terhadap menu masakan/kue yang memiliki persentase rendah yaitu 78,67 % dan kegiatan mengupayakan agar kiriman tepat waktu dan merespon keluhan konsumen agar segera di tidaklanjuti perusahaan, serta menjaga kepercayaan konsumen dengan pengiriman sesuai pesanan dan waktu yang di jadwalkan memiliki persentase 83.67 %.Sedangkan kegiatan seperti memberikan hasil kerja yang optimal dan memastikan barang sesuai dengan permintaan konsumen, menjaga kebersihan dan kualitas rasa makanan yang pasti sesuai standar dan kerapian, kebersihan, kuantitas pesanan yang sesuai dan ketepatan waktu memiliki persentase yang sama yaitu 88,67 %.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas, maka hal ini selaras dengan penelitian yang akan penulis lakukan sebagaimana fenomena yang terjadi pada saat sekarang ini.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang. PT. Anugerah Agung Citratama Padang merupakan salah satu perusahaan catering yang terus berusaha memotivasi karyawan agar semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahas lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang tanggapnya pemimpin dalam menyelesaikan masalah yang ada pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
2. Masih kurangnya kemampuan personal yang dimiliki oleh pemimpin.
3. Masih terkendalanya faktor jabatan sehingga menyebabkan perusahaan belum bisa melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Faktor situasi dan kondisi pimpinan masih belum dimiliki sepenuhnya
5. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap para karyawan yang ada pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang sehingga kinerja para karyawan belum optimal.
6. Belum meningkatnya prestasi kerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
7. Lingkungan kerja yang masih belum mendukung
8. Masih banyaknya karyawan yang mengalami stres kerja
9. Rendahnya disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
10. Belum tercapainya kepuasan kerja oleh para karyawan yang ada di PT. Anugerah Agung Citratama Padang disebabkan oleh kurangnya motivasi.

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang di harapkan, maka penulis membatasi penelitian ini dengan variabel bebasnya yaitu Gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Selanjutnya yang menjadi variabel terikatnya adalah prestasi kerja dan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang

1.5.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis jabarkan, maka penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi kalangan akademik

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Employee performance*, serta dapat menjadi referensi dan kontribusi untuk penelitian yang akan datang

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai bahan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian ini

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan kontribusi dalam penelitiannya di bidang sumber daya manusia khususnya.