

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Didalam Persaingan diantara perusahaan di era globalisasi semakin lama semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, mendominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang diandalkan, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman bagi perusahaan itu sendiri terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan – tantangan maupun perubahan – perubahan yang telah terjadi disekelilingnya.

Semula SDM merupakan terjemahan dari “Human Resources”, namun ada ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “Manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian dari sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, atau sebagiannya). Sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2017:3) merupakan satu - satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan juga karya (rasio,rasa,karsa). Jadi semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang baik apabila perusahaan dapat mampu mengambil keputusan dengan baik yang sesuai dengan situasi yang ada pada saat itu tergantung dengan kemampuan intelektual dan analisis sumber daya manusianya. Sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini tidak akan berarti apa apa. Dengan begitu pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, dan dapat diharapkan oleh karyawan yang bekerja secara produktif. Oleh karena itu, SDM diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Budaya organisasi menurut Peter dan Watermen (2012:41), budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi – asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah – masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah – masalah tersebut.

Pendapat dari Robbins (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Adanya kebutuhan dan keinginan untuk mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya. Kehidupan fisik adalah untuk berinteraksi antara karyawan satu dengan karyawan lain.

Kepemimpinan/*leadership* menurut Siagan dalam Edy Sutrisno (2017:213) yang mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi itu tidak disenangi. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi atau perusahaan karena tanpa seorang pemimpin yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi ataupun untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam dan diluar organisasi, jadi seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, mengembangkan startegi dan menggunakan kekuasaannya untuk dapat mempengaruhi bawahan sesuai dengan diinginkan organisasi.

Pengaruh dan kekuatan seorang pemimpin merupakan aspek yang paling krusial yang menjadi barometer keberhasilan kepemimpinan. Menjadi daya tarik dari suatu yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan anggota dalam mewujudkan situasi atau iklim kerjasama yang baik dalam kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik dan lancar agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Pemimpin yang memiliki karakteristik yang menonjol, pemimpin yang sudah mempunyai sifat kepemimpinan yang lebih tinggi, dan juga untuk menjadi seorang pemimpin itu harus memiliki mental yang kuat agar bisa menyelesaikan masalah- masalah yang dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

Kepuasan kerja Menurut Luthans (2013:193) beliau menyebutkan bahwa:”Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan

mereka". Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti kepuasan kerja mengandung arti yang sangatlah penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja disuatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kepemimpinan yang diterapkannya terhadap kinerja karyawan di PT Petrowidada itu mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan setiap bagian atau departemen. Di PT Petrowidada memiliki beberapa departemen yang akan bisa menjalankan perusahaan tersebut, yaitu: departemen produksi, departemen quality control, departement personnel general effair, departemen marketing, departemen human & resource, departemen maintenance, departemen *warehouse* & logistik, *departemen safety & environmen*, *departemen acounting & finance*. Jadi untuk di PT Petrowidada bagian / departemen yang peneliti ambil itu dibagian atau di *departement maintenance*.

PT Petrowidada merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Petrokimia Gresik yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kimia penghasil *Phthalic Anhydride* PT. Petrowidada yang membangun pabrik bahan kimia sebagai bahan baku bagi industri bahan plastik dan bahan pembuat cat. Disetiap perusahaan manapun pasti memiliki sebuah masalah termasuk juga dengan PT Petrowidada ini. salah satunya Peneliti meneliti permasalahan yang ada pada PT Petrowidada yang salah satunya kebudayaan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Petrowidada dan juga kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kebudayaan kerja di PT Petrowidada ini menerapkan/melakukan *breifing* pagi disetiap harinya. Tidak semua karyawan di PT Petrowidada menerapkan 3S yaitu: senyum, sapa, dan salam. ada yang kurang dari PT Petrowidada ini yang kurang dalam hal penerapan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan apapun. Dan juga untuk penerapan 5R (Ringkas,Rapi,Resik,Rajin,dan Rawat) ini sudah dilakukan di PT Petrowidada akan tetapi kurangnya kesadaran dari semua karyawan yang ada di PT Petrowidada. Dan juga kebudayaan yang ada diperusahaan itu kurangnya penegasan dalam hal peraturan, meskipun peraturan itu sudah dibentuk dan dijalankan.

Penerapan kepemimpinan didalam PT Petrowidada ini menerapkan kepemimpinan yang tegas dalam memberikan perintah, sehingga didalam pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan juga lancar. Dan juga kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Petrowidada itu menerapkan kepemimpinan yang bijaksana, akan tetapi di PT Petrowidada Kepemimpinan yang harus diterapkan PT Petrowidada kurangnya dalam penerapan kepemimpinan yang semena- mena terhadap bawahan. Kepemimpinan yang ada di PT Petrowidada ini menerapkan kepemimpinan yang bijaksana dalam menjalani tugas seorang pemimpin.

Di perusahaan ada yang namanya kepuasan kinerja karyawan, jadi untuk kepuasan kerja itu memiliki arti timbal balik antar pekerja dan juga pemimpin. Disetiap kali karyawan memiliki pendapat atau kepuasan diri masing-masing karyawan, oleh sebab itu akan ada sistem kepuasan antara karyawan atau bawahan dan juga pemimpin disetiap bulan sekali. kepuasan didalam kebudayaan kerja di PT Petrowidada itu

kurangnya penegasan dalam penerapan 5R, yaitu: Resik, Rajin, Ringkas, Rawat, dan juga Rapi.

1.1 Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja di PT Petrowidada terhadap kepuasan kinerja karyawan secara parsial?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan di PT Petrowidada terhadap kepuasan kinerja karyawan secara parsial?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan di PT Petrowidada terhadap kepuasan kinerja karyawan secara simultan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang ada di latar belakang dan rumusan masalah yang ada diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kinerja di PT Petrowidada secara Parsial
- b. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja di PT Petrowidada secara Parsial
- c. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan di PT Petrowidada secara Simultan

1.3 Manfaat Penelitian

Untuk dari penelitian ini diharapkan memberikan inti dari nilai penelitian diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Untuk secara teoritis penelitian ini mampu untuk menambahkan ilmu pengetahuan yang baik dalam bidang perekonomian yang ada di perusahaan dan pengembangan karya ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia khususnya pada kinerja yang ada di perusahaan / organisasi. Dengan budaya dan kepemimpinan yang sesuai teori yang sudah menjadi pedoman bagi pemimpin untuk karyawan dan juga budaya kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan di perusahaan.

Perilaku pemimpin mempunyai dampak signifikan terhadap sikap, perilaku, dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang akan terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Ketidakberhasilan seorang pemimpin dikarenakan pemimpin tidak mampu menggerakkan bawahan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Dan tugas seorang pemimpin adalah mendorong karyawannya supaya memiliki kompetensi dan kesempatan untuk berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Budaya perusahaan perlu dipertahankan kelangsungan hidup. Kepuasan karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan

berpengaruh pada produktifitas perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi pada keasetiaan pada perusahaannya.

1.4.2 Kegunaan Praktisi

a. Bagi praktisi

Hasil dari sebuah penelitian ini adalah sebuah penelitian yang sudah dibayangkan apa yang sudah dipikirkan dari seorang peneliti / praktisi yang digunakan sebagai salah satu saran dan informasi yang ada diperusahaan ini dan juga untuk pengambilan keputusan dari seorang peneliti / praktisi ini dalam sebuah perencanaan strategi jika terjadi masalah dalam kinerja kinerja karyawan – karyawan di perusahaan ini.

b. Bagi Universitas / Akademik

Untuk Universitas / Akademik ini, penulis harus berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi atau wawasan ilmu pengetahuan yang baik dan bagus bagi seseorang yang membacannya. Dan juga secara teori maupun praktik tentang manajemen sumber daya manusia mengenai budaya kerja dan kepemimpinan ini terhadap kepuasan kinerja karyawan diperusahaan atau orgaisasi.

c. Bagi Penelitian berikutnya

Untuk peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan referensi untuk mereka yang mau menjalankan peneletian dan juga untuk studi banding serta untuk pengembangan penelitian lebih lanjut lagi yang berhubungan dengan budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan yang ada

diperusahan atau juga di sebuah organisasi dan penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan referensi atau bahan informasi tentang kinerja karyawan diperusahan / organisasi yang kecil maupun besar.