

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era modern seperti sekarang ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan ketat di era globalisasi membuat perusahaan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Guna merespon hal tersebut, maka perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan jantung dari sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan mereka. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam memenangkan kompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik di dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Tidak hanya memiliki strategi yang baik saja melainkan untuk mendukung strategi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung strategi mereka.

Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus

dikembangkan oleh perusahaan yang disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki sikap kerja yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini.

Kinerja menurut Nawawi (2005) adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan, baik yang bersifat fisik atau material ataupun non-fisik atau non-material. Maka kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya penilaian kinerja yang dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dalam periode tertentu. Penilaian kinerja di dalam prosesnya dapat menggunakan dimensi pengukuran yang beragam. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan mengacu pada prestasi karyawan yang mana diukur berdasarkan standar dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan.

Peneliti memandang penting diupayakannya peningkatan penerapan kepemimpinan, kepuasan dan motivasi kerja karyawan, yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture dapat dinilai berdasarkan rekapitulasi selama tahun 2017. Berikut tabel kinerja PT Chakra Naga Furniture Jepara:

Tabel. 1.1 Kinerja PT Chakra Naga Furniture Jepara Tahun 2017

No.	Bulan	Kursi (Satuan)		Meja (Satuan)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Januari	250	247	70	70
2.	Februari	250	266	70	59
3.	Maret	250	226	70	66
4.	April	250	241	70	70
5.	Mei	300	332	90	91
6.	Juni	300	319	90	95

No.	Bulan	Kursi (Satuan)		Meja (Satuan)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
7.	Juli	325	284	90	70
8.	Agustus	325	360	90	93
9.	September	325	338	90	78
10.	Oktober	350	372	90	87
11.	November	350	362	90	83
12.	Desember	350	326	90	80

Sumber: Data Laporan Keuangan PT Chakra Naga Furniture Jepara, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui secara detail kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture dimana target yang telah ditentukan oleh PT Chakra Naga Furniture untuk setiap bulannya masih banyak yang belum tercapai. Misalnya untuk target pembuatan kursi hanya pada bulan Februari, Mei, Agustus, September, Oktober dan November saja yang bisa tercapai, dan bulan-bulan lainnya target belum tercapai. Begitu juga target pembuatan meja, hanya pada bulan Januari, April, Mei, Juni dan Agustus yang tercapai sedangkan pada bulan-bulan lainnya belum tercapai.

Beberapa penelitian tentang kinerja menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Beberapa penelitian tentang kinerja yang dipengaruhi kepemimpinan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Profita, dkk (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wijayanti dan Meftahudin (2016) juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Brury (2016) juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dimana bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

hasil berbeda didapatkan Widyawatiningrum, dkk (2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dilakukan oleh Brury (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian Khairiyah dan Annisa (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian Wijayanti dan Meftahudin (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kinerja yang dipengaruhi motivasi kerja dilakukan oleh Profita, dkk (2017) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Brury (2016) juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda didapatkan Gita dan Yuniawan (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT Chakra Naga Furniture Jepara dan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan di PT Chakra Naga Furniture Jepara yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, namun dalam penelitian ini akan memfokuskan pada:

1. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan(X_1) sebagai variabel bebas pertama, kepuasan kerja(X_2) sebagai variabel bebas kedua, motivasi kerja(X_3) sebagai variabel bebas ketiga dan kinerja kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di PT Chakra Naga Furniture Jepara yang beralamatkan di Jl.Sunan Mantingan no.19-21, Jepara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara?
3. Apakah motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara?
4. Apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.
3. Menganalisis pengaruh motivasikerjaterhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap perusahaan mengenai pentingnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan untuk dapat lebih memaksimalkan kinerjanya.

- 2) Sebagai masukan untuk perusahaan dalam hal meningkatkan kinerjanya, agar memperhatikan aspek-aspek apa saja yang menjadi motivasi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.