

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini menyebabkan persaingan dalam segala bidang termasuk dunia usaha semakin ketat, baik dipasar domestik maupun dipasar internasional. Semua perusahaan baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik negara, perusahaan skala kecil, menengah ataupun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Hal ini tentunya lebih menguntungkan para konsumen karena akan semakin banyak alternatif untuk memilih barang maupun jasa berkualitas dengan harga yang relatif lebih murah. Oleh karena itu bagi perusahaan – perusahaan di Indonesia harus segera melakukan berbagai upaya pembenahan dalam rangka meningkatkan daya saing sehingga bisa bertahan atau bahkan mampu berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar dan kuat.

Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat dasar. Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya, tetapi para pekerjalah yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi.

Saat ini banyak perusahaan yang bermunculan dan bergerak dalam berbagai bidang. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan memerlukan strategi bisnis dan persiapan yang cermat dan matang. Dunia usaha dihadapkan pada persaingan tajam di antara pelaku ekonomi, selain itu dunia usaha tidak dapat selalu bertahan dalam masa perubahan yang pesat dan penuh inovasi.

Dengan menerapkan strategi bersaing yang tepat dan akurat, maka perusahaan dapat memenangkan persaingan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap konsumen. Perusahaan harus senantiasa menempatkan orientasi kepuasan konsumen atau pelanggan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan konsumen sangat mempengaruhi tingkat penjualan suatu barang dan jasa yang diperoleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada perkembangan industri di kota Bandung yang semakin berkembang. Berikut ini adalah beberapa nama-nama perusahaan produsen kaos kaki yang cukup terkenal di kota Bandung diantaranya seperti Tabel 1.1

Nama-nama yang ada pada Tabel 1.1 merupakan beberapa nama perusahaan kaos kaki dari sekian banyaknya di Kota Bandung. Banyaknya perusahaan kaos kaki yang berdomisili di Kota Bandung membuat peneliti memutuskan untuk mencantumkan 6 (enam) nama perusahaan saja dirasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan perusahaan kaos kaki yang akan menjadi tempat penelitian ialah didasari oleh beberapa alasan diantaranya (1) kesediaan pihak perusahaan menerima peneliti melakukan penelitian ditempat tersebut, (2) perusahaan memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada kepuasan kerja dan kinerja

karyawannya, dan (3) peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di perusahaan.

Tabel 1.1
Rating Perusahaan Kaos Kaki di Kota Bandung Tahun 2020

No	Nama Perusahaan	Alamat
1.	CV. Harapan Baru Kaos Kaki	Jl Raya Cijerah No.27 Cibuntu Kec Bandung Kulon Kota Bandung, Jawa Barat 40212.
2.	Distributor Kaos Kaki Bandung	Komplek Margaasih Permai, Jalan koi Blok Q2 no 12 Margaasih Kec. Margaasih, Bandung, Jawa Barat 40214
3.	Produsen Kaos Kaki	Komplek Margaasih Permai Jalan Hiu Blok Q16 No 6, Margaasih, Kec. Margaasih, Bandung, Jawa Barat. 40214
4.	Kaos Kaki Bandung	Jl. Saturnus Raya No.11 Manjahlega, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.
5.	Pusat Produksi & Grosir Kaos Kaki	Jl. Sukasari Sangkanhurip, Kec. Katapang, Bandung, Jawa Barat 40921.
6.	PT Soka Cipta Niaga	Komplek Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11-12, Cisaranten Endah, Kec Arcamanik, Kota Bandung, Jawa Barat 409293

Sumber: Rating Menurut www.google.perusahaankaoskakibandung.com

PT. Soka Cipta Niaga adalah perusahaan yang memproduksi kaos kaki dengan merek SOKA yang cukup ternama di Indonesia maupun di luar negeri. PT SOKA berlokasi di Komplek Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11-12, Cisaranten Endah, Kec. Arcamanik Kota Bandung. Sebagai perusahaan industri tentunya PT. Soka Cipta Niaga mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya. Menurut Wijonarko (2015:79-80) pentingnya menganggap karyawan sebagai asset. Dengan memperlakukan karyawan sebagai asset, otomatis ada peningkatan individual *Capacity* dan *Organizational Competitiveness*, selain itu peningkatan kinerja dan *Employee Engagement* dipastikan didapat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Masalah kinerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala HRD PT. Soka Cipta Niaga diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum optimal adalah masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan, sehingga mempengaruhi kinerja.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Berdasarkan dimensi inisiatif, masih ada beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain didukung dengan wawancara yang menyatakan bahwa variabel kinerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survey penelitian kepada 20 orang karyawan PT. Soka Cipta Niaga di Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan. Berikut adalah hasil prasurey yang dilakukan :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kinerja Karyawan pada
PT. Soka Cipta Niaga di Bandung Tahun 2020

No	Dimensi	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total Skor	Skor Ideal	%
		F	F	F	F	F			
1	Kualitas Kerja	- -	5	10	3	2	62	100	62
2	Kuantitas Kerja	- -	14	3	2	1	50	100	50
3	Produktivitas	- -	1	12	6	1	67	100	67
4	Efektivitas	- -	4	13	1	2	61	100	61
5	Kemandirian	- -	3	7	7	3	70	100	70
Jumlah							310	500	62
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5 Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden									

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvey 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 310 dari skor ideal 500 atau dengan persentase 62%. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga di Bandung mengalami masalah. Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah.

Kemudian dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-survey penelitian kepada karyawan PT. Soka Cipta Niaga di Bandung sebanyak 20 responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Soka Cipta Niaga di
Bandung Tahun 2020

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Komitmen organisasi	Komitmen afektif	-	-	10	8	2	72	3,6
		Komitmen kontinu	-	-	7	11	2	75	3,8
		Komitmen normatif	-	-	3	7	10	87	4,4
Skor rata-rata								3,9	
2	Kepuasan kerja	Upah atau gaji	-	5	8	4	3	65	3,2
		Rekan Kerja	-	2	11	6	1	66	3,3
		Pemimpin	-	3	8	6	3	69	3,5
		Pekerjaan itu sendiri	1	3	7	5	4	68	3,4
		Kesempatan promosi	-	5	5	7	3	68	3,4
		Lingkungan kerja	-	5	6	6	3	67	3,4
Skor rata-rata								3,4	
3	Kompensasi	Kompensasi langsung	-	-	5	13	2	77	3,9
		Kompensasi tidak langsung	-	4	4	11	1	69	3,5
Skor rata-rata								3,7	
4	Stres Kerja	Stres lingkungan	-	-	1	17	2	81	4,1
		Stres organisasi	-	1	7	9	3	74	3,7
		Stres individu	-	3	6	8	3	71	3,6
Skor rata-rata								3,8	
5	Konflik kerja	Konflik dalam diri seseorang	-	2	8	9	1	69	3,5
		Konflik antar individu	-	3	5	8	4	73	3,7
		Konflik antar kelompok	-	1	4	10	5	79	4,0
Skor rata-rata								3,7	
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (20 orang) Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Variabel tersebut memiliki nilai skor rata-rata

terkecil yaitu sebesar 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia kaitannya dengan kinerja dan produktivitas yang akan memaksimalkan laba.

Untuk mencapai efektivitas dalam melakukan kerja, karyawan perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada perusahaan yang ditetapkan dan dapat membantu karyawan lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, oleh karena itu kepuasan kerja sangat berperan penting dalam suatu perusahaan. Namun pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan di PT. Soka Cipta Niaga masih rendah hal tersebut ditunjukkan dengan sebagian karyawan merasa kurang dengan hasil yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga dalam bekerja karyawan kurang mengembangkan kreatifitasnya.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 responden di dapatkan data sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Variabel Kepuasan Kerja
Pada Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung Tahun 2020

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor	Skor Ideal	%
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
		F	F	F	F	F			
1	Gaji	-	5	8	4	3	65	100	65
2	Pemimpin	-	2	11	6	1	66	100	66
3	Rekan Kerja	-	3	8	6	3	69	100	69
4	Pekerjaan Itu sendiri	1	3	7	5	4	68	100	68
5	Kesempatan Promosi	-	5	5	7	3	68	100	68
6	Lingkungan Kerja	-	5	6	6	3	67	100	67
Jumlah							403	600	67
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang Jumlah Pernyataan: 5 Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden									

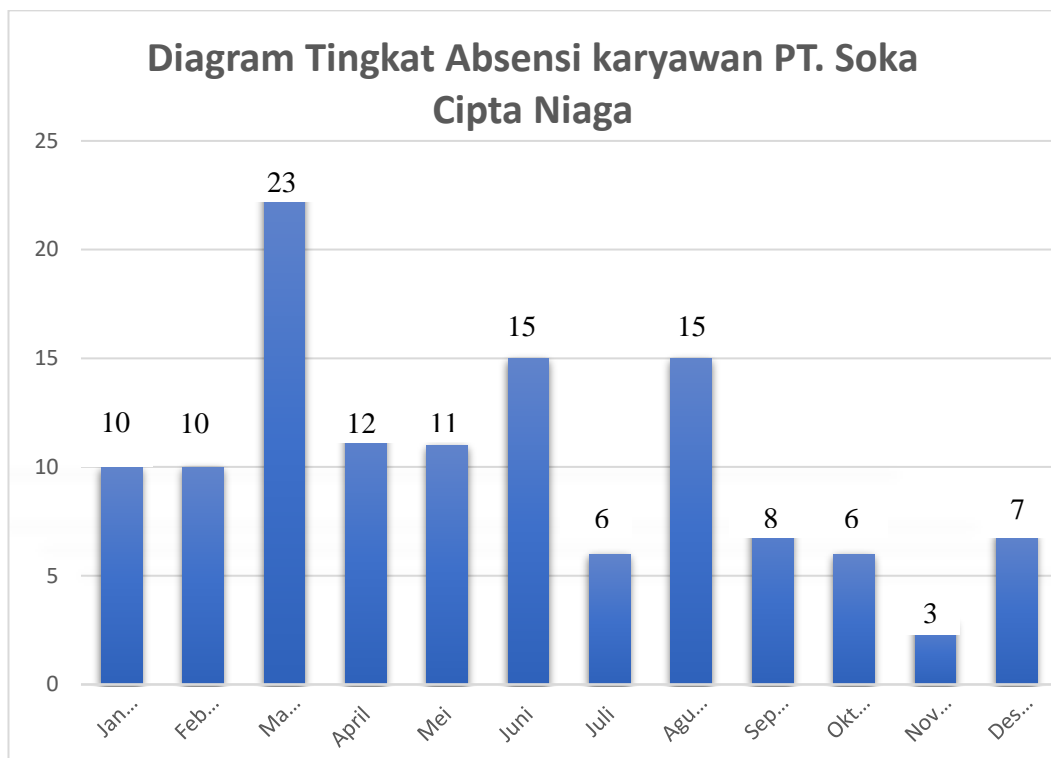
Sumber : Hasil olah data keusioner pra-survey 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan kurang puas, pada kepuasan kerja dengan jumlah total skor 403 dari jumlah skor ideal yaitu 600. Mulai dari dimensi gaji, kemudian banyak responden yang menyatakan kurang puas pada dimensi pemimpin. Lalu banyak responden yang menyatakan kurang puas pada dimensi lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga kurang puas. Berdasarkan hasil wawancara pada sebagian karyawan mereka menyatakan sebagai berikut:

1. Karyawan merasakan perbedaan dalam bekerja, seperti pemimpin cenderung membedakan dalam memberikan bantuan dan dukungan dalam pekerjaan.
2. Karyawan merasa kurang puas dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya. Ada beberapa karyawan yang mengeluhkan hubungan dengan rekan kerja yang menjadikan bekerja sering terjadi tidak efektif.

Selain didukung dengan hasil kuesioner pra-survey dan wawancara yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti.



Gambar 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT Soka Cipta Niaga di Bandung
Periode Januari-Desember 2019
 (Sumber: PT Soka Cipta Niaga)

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa absensi karyawan PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung ini mengalami fluktuatif di setiap keterangan yang ada pada setiap bulannya. Kenaikan absensi karyawan ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti sakit, izin dan juga tanpa keterangan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Tabel 1.5
Rekapitulasi Tingkat Turnover Karyawan
PT Soka Cipta Niaga 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Jumlah Karyawan
2017-2018	6	40
2018-2019	13	40
Jumlah	19	40

Sumber: PT. Soka Cipta Niaga

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari motif karyawan yang ingin pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan PT Soka Cipta Niaga menunjukkan kecenderungan peningkatan turnover yang cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir dengan berbagai alasan. Salah satu faktor penyebab meningkatnya *turnover* karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga yaitu kepuasan kerja karyawan yang masih kurang

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa *turnover* juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi sumber daya manusia. Kepuasan harus dimiliki individu atau karyawan dalam bekerja, setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Jika suatu perusahaan mendapatkan hasil kinerja kurang baik, seharusnya perusahaan harus melakukan evaluasi salah satunya perhatiannya terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan prasurvey penelitian kepada karyawan PT Soka Cipta Niaga sebanyak 20 responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan data hasil pra-survey pada Tabel 1.6 terdapat skor rata-rata dari beberapa variabel, dan hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu Kepemimpinan dengan 2,9 dan Motivasi Kerja dengan 3,2 yang memiliki skor rata-rata paling rendah sehingga menjadi variabel ini bermasalah. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan keunggulan kompetitif dan komperatif yang dikelola secara efektif, efisien, baik dan *excellent*.

Dengan begitu dapat dikatakan perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perbedaan motivasi dari setiap karyawan, membuat seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dari karyawan kearah tujuan perusahaan, sehingga pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan secara efektif dan efisien.

Wibowo (2016:279) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Dengan demikian berkembangnya suatu organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan karyawan perlunya kepemimpinan yang baik agar mereka dapat bekerja dengan baik pula. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap.

Berikut ini adalah hasil kuesioner prasurvey, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga
Bandung Tahun 2020

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kepemimpinan	Inovator	1	10	4	3	2	55	2,7
		Komunikator	-	8	7	2	3	60	3,0
		Motivator	-	2	13	4	1	64	3,2
		Kontroler	-	9	6	4	1	57	2,8
Skor rata-rata								2,9	
2	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	-	2	8	5	5	73	3,6
		Keagresifan	-	3	4	9	4	74	3,7
		Kepribadian	-	3	4	8	5	75	3,8
		Performan	-	-	5	12	3	78	3,9
Skor rata-rata								3,8	
3	Turn Over	Pikiran untuk berhenti	-	-	2	8	10	88	4,4
		Keinginan untuk meninggalkan	-	3	4	7	6	76	3,8
		Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.	-	2	3	9	6	79	4,0
Skor rata-rata								4,1	
4	Gaji	Kesesuain gaji	-	-	1	14	5	84	4,2
		Ketepatan pemberian gaji	-	3	4	10	3	73	3,7
Skor rata-rata								4,0	
5	Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi	-	4	9	5	2	65	3,2
		Kebutuhan akan kekuasaan	-	6	9	4	1	60	3,0
		Kebutuhan akan afiliasi	1	2	9	5	3	67	3,4
Skor rata-rata								3,2	
6	Kompetensi	Pengetahuan	-	1	9	9	1	70	3,5
		Keterampilan	-	3	4	10	3	73	3,7
		Karakter pribadi	-	1	7	10	2	73	3,7
Skor rata-rata								3,6	
7	Beban kerja	Beban waktu	-	2	4	8	6	78	3,9
		Beban psikis	-	1	10	5	4	82	4,1
		Beban mental	-	-	3	14	3	80	4,0
Skor rata-rata								4,0	
Rata-rata = Total : Jumlah Responden (20 orang) Skor rata-rata = total rata-rata : Jumlah Indikator									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey 2020

Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi bawahannya dalam suatu organisasi. Agar dapat mencapai tujuan, perlunya kerjasama yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahannya. Karena tanpa adanya kerja sama tujuan organisasi tidak akan pernah tercapai, tentunya kerjasama yang dilakukan pemimpin perlu terlebih dahulu mengetahui motif bawahannya. Sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja selama karyawan bekerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seorang atau tidaknya, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan diperkuatnya hasil penelitian Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti dan Marzolina (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari yang ditemukan pemimpin kurang mengetahui apa saja yang menjadikan karyawan kurang puas pada kepemimpinannya. Faktor tersebut dianggap menyebabkan kurang tingginya kepuasan kerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung. Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh setiap karyawan pada kepemimpinan, maka peneliti membagikan kuesioner prasurvey mengenai kepemimpinan kepada 20 responden karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga di Bandung.

Berdasarkan tabel 1.7 dapat disimpulkan banyak responden menyatakan kurang puas dengan jumlah skor rata-rata 2,9. Pada dimensi Inovator menunjukkan skor rata-rata sebesar 2,7. Kemudian banyak responden yang menyatakan kurang puas pada dimensi kontroler. Tugas utama seorang pemimpin harus dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif, mengelola dan memberdayakan karyawan sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kemampuan dan

prestasi kerja meningkat. Berikut merupakan hasil kuesioner prasurvei kepemimpinan :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepemimpinan
pada PT. Soka Cipta Niaga di Bandung Tahun 2020

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kepemimpinan	Inovator	1	10	4	3	2	55	2,7
		Komunikator	-	8	7	2	3	60	3,0
		Motivator	-	2	13	4	1	64	3,2
		Kontroler	-	9	6	4	1	57	2,8
Skor rata-rata									2,9

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei kepemimpinan 2020

Masalah kepemimpinan ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Soka Cipta Niaga yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi pengaruh, pimpinan masih kurang aktif secara langsung dalam memberikan pengaruh yang cukup baik bagi karyawan sehingga cenderung berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berdasarkan legitimasi, pimpinan masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi diperusahaan sehingga membuat kinerja para karyawannya kurang baik.

Seorang pemimpin harus mampu dan mengendalikan lingkungan disekitar perusahaan termasuk karyawannya. Pemimpin sangat diharapkan memiliki wibawa, inovasi dan kreatifitas untuk membawa perusahaan untuk terus maju diantaranya dengan bantuan rekan atau anggota untuk terus bersikap dinamis dan siap dalam pekerjaan. Karena hanya seorang pemimpin yang dapat merubah perusahaan dalam pencapaiannya.

Selain faktor kepemimpinan, faktor motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Motivasi menjadi hal paling penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi mempengaruhi kepuasan di dalam bekerja. Sebaliknya jika motivasi karyawan rendah akan mempengaruhi ketidakpuasan karyawan di dalam bekerja. Rasa tidak puas ini timbul dari perasaan bahwa ada kebutuhan yang belum dipenuhi oleh perusahaan, sehingga kontribusi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal.

Nawawi (2015:351) mengemukakan bahwa dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat, atau sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi yang dirasakan oleh karyawan merupakan bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan dari pada perusahaan lain.

Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung peneliti membagikan kuesioner prasurvey kepada 20 responden mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja pada karyawan PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan Pada
PT Soka Cipta Niaga di Bandung Tahun 2020

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Total	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	-	4	9	5	2	65	3,2
		Kebutuhan akan kekuasaan	-	6	9	4	1	60	3,0
		Kebutuhan akan afiliasi	1	2	9	5	3	67	3,4
Skor rata-rata									3,2

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey motivasi kerja 2020

Berdasarkan Tabel 1.8 bisa dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan kurang optimal dalam bekerja. Pada dimensi kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Kota Bandung dinyatakan kurang optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap sebagian karyawan yaitu pada dimensi kebutuhan akan prestasi, karyawan kurang memiliki inovasi dan kreatifitas dalam bekerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya semangat karyawan dalam bekerja untuk lebih baik dalam berprestasi. Motivasi merupakan dorongan yang muncul pada diri individu yang didasari motif tertentu. Pentingnya pemimpin perlu mengetahui motif apa yang karyawan inginkan, sehingga akan muncul semangat karyawan untuk meraih prestasi selama bekerja.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT SOKA CIPTA NIAGA DI BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai perusahaan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kinerja Karyawan

- a. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak selalu mencapai target.
- b. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Kurangnya keinginan karyawan untuk bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan atau karyawan kurang berinisiatif.

2. Kepuasan Kerja

- a. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai *job description*.
- b. Banyak keluhan atas pekerjaan yang diberikan atasan, terutama belum siapnya karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi.
- c. Meningkatnya *turn over* karyawan.

3. Motivasi

- a. Masih dijumpai adanya karyawan yang tidak disiplin.

- b. Pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu.
 - c. Meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan.
 - d. Karyawan kurang mengembangkan kemampuan.
4. Kepemimpinan
- a. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum maksimal.
 - b. Kepemimpinan yang masih kurang baik dalam menjalankan dan menerapkan legitimasi diperusahaan.
 - c. Pimpinan kurang optimal dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara parsial maupun simultan.
6. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Soka Cipta Niaga Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
2. Motivasi Kerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
3. Kepuasan Kerja di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
4. Kinerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara parsial maupun simultan.
6. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi instansi yang menjadi objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian. Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.

2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait Kepuasan Kerja dan Kinerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang meyakinkan perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi PT. Soka Cipta Niaga untuk memperbaiki Kepemimpinan, Motivasi Kerja agar mampu meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain
 - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan.
 - b. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.