

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku yang diproses menjadi bahan jadi. Di dalam perusahaan manufaktur terdapat banyak tenaga kerja dan mesin pabrik yang dikelola untuk mendukung keberhasilan usahanya. Perkembangan perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dunia usaha dalam menghadapi persaingan. Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini membuat perusahaan harus meningkatkan kualitas produk dan jasa maupun kinerja karyawan agar mampu bertahan dan berkembang.

Indonesia saat ini berada pada proses memasuki pasar bebas, yakni dalam menghadapi kondisi diberlakukannya Asean Economic Community (AEC) pada 2015. Asean Economic Community (AEC) merupakan kesepakatan yang dibangun oleh sepuluh negara ASEAN dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian dengan persaingan internasional agar ekonomi dapat tumbuh secara merata, meningkatkan taraf hidup masyarakat dan mengurangi kemiskinan. Hal ini merupakan peluang dan ancaman bagi perusahaan untuk berkembang dan terus melakukan perubahan (inovasi) yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan. Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usahanya, salah satunya dengan memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber

daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan teknologi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kepuasan kerja dapat menentukan kinerja baik atau buruknya karyawan, karena jika karyawan merasa puas dengan yang telah diberikan oleh perusahaan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Teori kepuasan mengkonsentrasikan pada individu, dimana teori tersebut terutama menekankan pada karakteristik orang-orang (Gibson, 1996).

Di dalam perusahaan karyawan dibentuk melalui motivasi dan gaya kepemimpinan perusahaan yang menjadi pendukung berjalannya proses manajemen. Untuk menjalankan sebuah perusahaan tentunya sangat dibutuhkan kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia maka akan semakin besar peranannya untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan di masa lalu dan pengembangan yang semakin lebih baik dapat membantu perusahaan untuk berkembang menghadapi persaingan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar/kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang merupakan ciri khas

perusahaan yang tidak dapat dijiplak atau sulit ditiru oleh yang lainnya, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Pimpinan, kepuasan kerja dan motivasi dapat mendukung kinerja karyawan karena jika karyawan merasa puas dan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal ini dapat memberikan dampak pada kinerjanya. Herzberg (1967) dalam Tjahjono (2003) menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara lebih tepat sekaligus memperkaya pandangan terhadap konsep motivasi. Dua kontinum tersebut *motivator* dan *faktor higienis*.

Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, memiliki dampak positif dan negatif karena jika karyawan merasa puas dengan yang telah diberikan oleh perusahaan maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai pendukung berjalannya proses manajemen, karyawan di bentuk melalui motivasi dan gaya kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* yaitu pimpinan yang bertindak seperti sahabat dan *initiation structure* yaitu pimpinan yang berorientasi pada tugas. Selain itu, dengan adanya motivasi yang muncul dari kesadaran diri sendiri dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik, hal ini juga dapat dikarenakan kepuasan kerja di suatu perusahaan yang meningkatkan motivasi kerja setiap individu. Motivasi

yang berasal dari dalam diri disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal (Hedriyanto, 2011).

Berdasarkan isu dan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh *Consideration, Initiating Structure*, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG-PS Madukismo”. Penelitian ini menggunakan obyek penelitian perusahaan manufaktur yaitu PT Madubaru PG-PS Madukismo. Kemudian, pada penelitian ini menggunakan variabel *consideration, initiating structure* dan motivasi intrinsik sebagai variabel independen. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

B. Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian dalam penelitian ini meliputi variabel yang diteliti dan objek penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel yang diduga memengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yaitu: variabel *consideration*, variabel *initiating structure* dan variabel motivasi intrinsik.
2. Obyek penelitian merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Yogyakarta yaitu PT Madubaru PG-PS Madukismo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *initiating structure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah *initiating structure* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah *consideration* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah *initiating structure* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan *consideration* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan *initiating structure* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan *consideration* terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan *initiating structure* terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengidentifikasi pengaruh *consideration* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengidentifikasi pengaruh *initiating structure* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bidang Teoritis.
 - a. Penelitian ini dapat menjadi tambahan dalam literatur mengenai kepuasan kerja memediasi pengaruh *consideration*, *initiating structure*, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.
 - b. Sebagai salah satu acuan yang dapat digunakan untuk referensi penelitian yang selanjutnya terutama penelitian-penelitian sumber daya manusia.
2. Bidang Praktik.
 - a. Bagi investor dapat menggunakan sebagai pertimbangan dalam berinvestasi pada salah satu atau beberapa perusahaan manufaktur yang memiliki kualitas sumber daya manusia.
 - b. Bagi perusahaan sebagai pertimbangan dalam sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM.