

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Didalam sebuah perusahaan atau instansi, sumber daya manusia merupakan asset yang perlu diperhatikan. Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia telah memiliki kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis dalam setiap organisasi bisnis. Karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran suatu proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai sasaran perusahaan. Begitu pentingnya faktor-faktor manusia ini, maka perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka meningkatkan prestasi perusahaan menjadi hal yang amat penting dalam era industrialisasi sekarang ini. Dimana semakin ketatnya persaingan bisnis, karena masing-masing perusahaan saling berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas untuk bisa menguasai pasaran.

Dalam mencapai tujuan, adakalanya gagal atau berhasil. Kegagalan atau keberhasilan ini dipengaruhi oleh seberapa kuat manusia berupaya mencapai tujuan, jika gigih memperjuangkan keinginan, maka tujuan berhasil, jika lalai yang diperoleh hanya kegagalan yang berakhir dengan kekecewaan.¹ Faktor penyebab rendahnya produktivitas tenaga kerja Indonesia salah satunya yaitu rendahnya tingkat pendidikan, juga disebabkan oleh belum efektifnya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Keberhasilan perusahaan tidak terbatas pada kemampuan yang dikelola, peran pemimpin sebagai pengarah dan pengendali juga sangat menentukan. Pentingnya pemimpin dalam sebuah organisasi yaitu untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen.

¹Fisla Wirda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang", *Polibisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2012, hlm. 24.

Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif. Dalam buku karya Agus Dharma, Peter F. Drucker mengemukakan bahwa manajer (pemimpin bisnis) merupakan sumber daya pokok yang paling langka dalam setiap organisasi bisnis.²

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab, langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.³

Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintah merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu karyawan, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir karyawan. Program ini juga sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja, karena karyawan dapat mengetahui apa yang telah dicapainya, serta dapat yakin adanya perbedaan kompensasi,

²Agus Dharma, *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Erlangga, Jakarta, 1982, hlm. 98.

³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2000, hlm. 91.

sehingga dapat meningkatkan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan pada tingkat yang lebih tinggi.

Pentingnya penilaian prestasi kerja secara rasional dapat diterapkan secara objektif yang terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif.⁴ Setiap pemimpin perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus pula menunjukkan berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh para pegawai, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya. Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh seseorang diluar pekerjaannya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Berarti suatu sistem penilaian prestasi kerja harus memungkinkan para pegawai untuk mengemukakan berbagai masalah yang dihadapinya itu. Organisasi seyogianya memberikan bantuan kepada para anggotanya untuk mengatasinya.

⁴Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 224.

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat.⁵ Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.⁶ Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 73.

⁶ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta, 2008, hlm. 170.

akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan.

CV Oviena merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakaian jadi, seperti gamis, busana muslim dari anak-anak sampai dewasa, dan blus wanita. CV Oviena ini juga termasuk daftar salah satu perusahaan terbesar di Kudus yang pangsa pasarnya tidak hanya didalam kota bahkan sudah meluas ke luar Jawa.

Masalah yang sering timbul di CV Oviena Fashion Kudus dimana masih minimnya kepuasan karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin cenderung keras dan kaku, feedback yang diberikan kepada karyawan juga kurang sesuai dengan apa yang telah karyawan kerjakan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang baik dalam mendidik dan mengarahkan karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Begitupun dengan penilaian prestasi kerja, penilaian harus dilakukan secara jujur untuk mengetahui seberapa besar prestasi yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution pada PT. Schneider Electric Manufacturing Di Batam, dalam hasil penelitiannya dihasilkan bahwa gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.⁷

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Oviena Fashion Di Desa Klumpit Gebog Kudus”**.

⁷Nia Fitri dan Ade Parlaungan Nasution, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam*”, Bening, 3 (1) 2016: 1-27, Juni 2016, hlm. 25.

B. Fokus Penelitian

Berkaitan dengan judul yang penulis angkat yaitu mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV OVIENA FASHION DI DESA KLUMPIT GEBOG KUDUS”**, maka fokus penelitian ini adalah menganalisa mengenai gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja pada kepuasan kerja karyawan CV Oviena yang dititikberatkan pada karyawan CV Oviena ini sendiri.

C. Penegasan Istilah

Guna mendapat gambaran yang jelas tentang pengertian yang terdapat dalam judul, maka penulis akan memberikan batasan dan penjelasan terkait dengan istilah-istilah dalam judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan pola pikir pemimpin dengan memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata.⁸

2. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi. Penilaian prestasi meliputi bukan saja kuantitas kerja tetapi juga watak, kelakuan, dan kualifikasi-kualifikasi pribadi dari karyawan.⁹

⁸Citra Leoni Tumbol, dkk, “ *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado*”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Vol. 2, No. 1, Maret 2014, hlm. 40.

⁹Sexton Adams dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI Offset, Yogyakarta, 1987, hlm. 67

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.¹⁰

Dari definisi diatas, maka Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Oviena Fashion di Desa Klumpit Gebog Kudus adalah membahas tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV Oviena Fashion dengan responden karyawan CV Oviena Fashion di Desa Klumpit Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus.

D. Rumusan Masalah

Terkait dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Fashion Desa Klumpit Gebog Kudus ?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di CV Oviena Fashion Desa Klumpit Gebog Kudus?
3. Apakah gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Fashion Desa Klumpit Gebog Kudus ?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian kali ini adalah :

¹⁰Fred Luthans, Perilaku Organisasi, ANDI, Yogyakarta, 2006, hlm. 243

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Desa Klumpit Gebog Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Desa Klumpit Gebog Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Desa Klumpit Gebog Kudus.

F. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi CV Oviena Desa Klumpit Gebog Kudus dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengambilan kebijakan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Desa Klumpit Gebog Kudus.
 - b. Bagi pihak lain, sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan STAIN Kudus, guna membantu para mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama.
2. Manfaat teoritis
 - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dibidang ekonomi khususnya mengenai masalah kepuasan kerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah kepustakaan ilmu dibidang ekonomi.
 - c. Bagi penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan referensi dan menjadi data tambahan bagi penelitian selanjutnya.
 - d. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai kepuasan kerja karyawan di CV Oviena Desa Klumpit Gebog Kudus.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, nota persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, dan halaman isi.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab lain yang saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II: Kajian Pustaka

Bab ini berisi landasan teori dan bahasan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis dan juga mengungkapkan kerangka pemikiran.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian, dan analisis hasil dari penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir ini memuat daftar pustaka, daftar riwayat hidup penulis, dan lampiran-lampiran.

