

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era industrialisasi saat ini perusahaan didirikan oleh para pemiliknya dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Suatu perusahaan tentunya menginginkan suatu tingkat pertumbuhan yang baik, yang tercermin dalam pencapaian tingkat laba yang maksimal serta dibantu dengan faktor faktor produksi seperti modal, tenaga kerja dan sumber daya alam. Untuk bisa mencapai laba yang maksimal perusahaan mempunyai cara yang tepat dengan cara mengendalikan biaya – biaya untuk keperluan produksi sehingga dapat dicapai efisiensi (Analissa, 2011).

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa Manajemen yang baik dalam sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan. Masih banyak perusahaan yang menganggap MSDM adalah aset organisasi yang paling penting, karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja (Ellitan, 2002).

Sistem manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian aktivitas yang saling berhubungan. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, kesetaraan kesempatan kerja, sistem pengupahan, pengembangan sumber daya manusia melalui kegiatan training dan pemberian motivasi, kepuasan bekerja, hubungan

tenaga kerja dengan waktu dan pembagian tugas kerja. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, diharapkan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada, sehingga dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Secara tidak langsung sumber daya manusia memberikan kontribusi penting untuk peningkatan mutu kerja karyawan, apabila manajemen dilaksanakan dengan cara-cara yang efektif dan efisien (Rayadi, 2012).

Faktor yang membuat Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi berkualitas adalah karena setiap individu dari karyawan memiliki suatu hal yaitu kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptif dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan, apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya (Bayhaqi, 2010).

Karakteristik pribadi setiap individu dalam perusahaan berbeda-beda dan memiliki tujuan masing-masing dalam pekerjaannya. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Karakteristik Pribadi adalah suatu sifat, watak atau kepribadian yang khas dari seseorang, dimana baik buruknya setiap individu tergantung dari bagaimana seseorang mengaplikasikan dalam kehidupannya (Subyantoro, 2009).

Untuk membangun karakteristik pribadi yang baik di butuhkan suatu rangsangan positif berupa masukan dengan cara memotivasi. Motivasi adalah tindakan manusia mempunyai suatu tujuan/motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari/spontanitas yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan gaji/penghasilan, kepuasan pribadi dari hasil kerjanya, peningkatan status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik maupun pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut Anoraga (2013)

Pemimpin memiliki peran penting dalam hal memotivasi karyawan dan menyatukan setiap karakteristik karyawan dalam perusahaan dengan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya Runtuwe (2012).

Berdasarkan beberapa teori diatas peneliti ingin meneliti tentang kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan yang dikaitkan dengan motivasi yang

dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, karakteristik pribadi karyawan di PT. Marinal Indoprima

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa pokok pikiran yang sudah disampaikan pada latar belakang, maka muncullah beberapa perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profil dari PT. Marinal Indoprima sebagai perusahaan yang berdiri di bidang ekspor ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Marinal Indoprima?
3. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Marinal Indoprima ?
4. Bagaimana karakteristik pribadi karyawan di PT. Marinal Indoprima ?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, karakteristik pribadi karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Marinal Indoprima ?

## 1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Profil dari PT. Marinal Indoprima sebagai perusahaan yang berdiri di bidang ekspor
2. Gaya Kepemimpinan di PT. Marinal Indoprima
3. Motivasi yang di berikan di PT. Marinal Indoprima
4. Karakteristik pribadi karyawan di PT. Marinal Indoprima
5. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan karakteristik pribadi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Marinal Indoprima

#### 1.4 Kegunaan

Dengan dilakukannya praktek kerja magang ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Instansi Perusahaan

Sebagai sarana informasi untuk perusahaan dalam penerapan serta acuan dalam memenejemen sumber daya manusia dengan lebih baik , selain itu juga dapat meningkatkan cara pandang, pola pikir dan sikap yang lebih sesuai dengan program pembangunan yang ada.

2. Lembaga Akademis (Perguruan Tinggi dan Mahasiswa)

Sebagai sarana informasi dan untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia serta sebagai referensi yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut tentang pengolahan sumber daya manusia.

3. Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia terkait kepuasan kerja pegawai yang disebabkan motivasi yang di pengaruhi karakteristik pribadi karyawan maupun peran pemimpin serta berdasarkan beberapa faktor dalam perusahaan.

4. Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan pembuatan kebijakan yang terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia.