

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan adalah untuk meningkatkan sikap loyalitas terhadap perusahaan dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dan tidak hanya itu hendaknya diberikan pelayanan kesejahteraan yang lengkap karna itu adalah faktor utama dalam mensejahterakan karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika pelayanan di suatu perusahaan menunjang kesejahteraan karyawannya.

Sebagai seorang pemimpin harus lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam menjaga hubungan terhadap karyawan misalnya memberikan gaya kepemimpinan untuk kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kerjasama yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab, faktor utama keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya dinilai dari besarnya perusahaan atau keunggulan teknologi yang disediakan, melainkan faktor manusia juga menjadi peranan penting. Mengapa demikian karna dengan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan adalah langkah utama dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai tujuan yang diinginkan dalam meningkatkan kinerja

karyawan.

Kinerja karyawan berpengaruh terhadap perilaku seorang pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu

agar bawahan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Terdapat faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah masalah kesejahteraan yang merupakan imbalan atau balas jasa (material dan non material) yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan (Purba, 2020).

Lembaga bisnis baik swasta maupun pemerintah harus memaksimalkan kinerjanya dengan berbagai cara. Hal ini terlihat melalui naik turunnya kinerja setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras sekelompok karyawan perusahaan yang menunjukkan kepatuhan terhadap wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau tingkah lakunya setiap karyawan sebagai suatu prestasi yang dihasilkan sesuai dengan tugasnya dalam bisnis dan mengembangkan keterampilannya serta melibatkan mereka dalam segala aktivitas perusahaan (Arifin et al., 2019).

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong atau memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal. Upaya

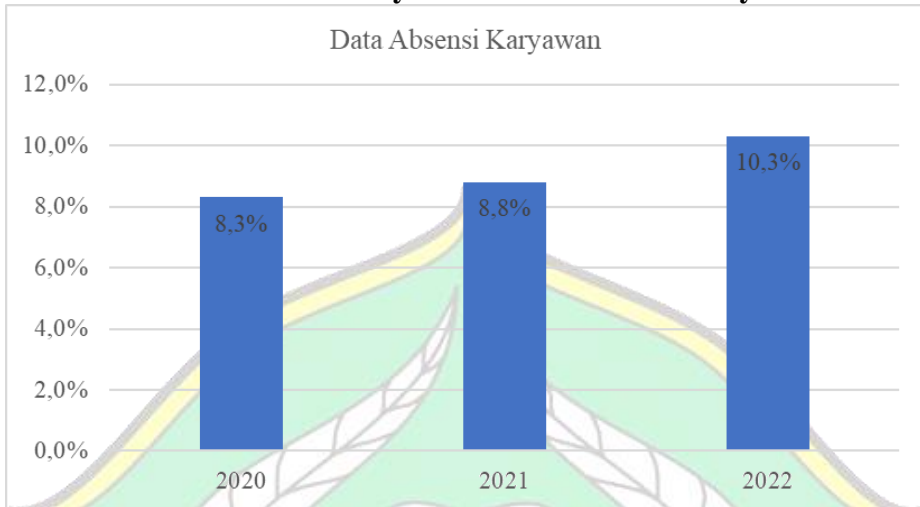
yang dapat dilakukan perusahaan antara lain mempengaruhi gaya kepemimpinan melalui kesejahteraan terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas akan semakin loyal dan kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat.

Untuk mengetahui salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensi karyawan, berikut ini adalah absensi karyawan PT. Watumada Jaya Mineral periode tahun 2020-2022 ada beberapa kategori ketidakhadiran yang cenderung meningkat seperti ditunjukkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1.
Absensi Karyawan PT. Watumada Jaya Mineral Tahun 2020-2022

Th.	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja PerTahun	ABSENSI			Total Kasus Per tahun	Persentase Kasus per tahun (%)
			Terlambat	Izin	Tanpa Izin		
2020	43	295	602	392	62	1056	8,3%
2021	46	295	682	441	74	1197	8,8%
2022	45	294	772	491	98	1361	10,3%

Gambar 1.1.
Grafik Data Absensi Karyawan PT. Watumada Jaya Mineral



Berdasarkan data hasil absensi karyawan, terlihat bahwa absensi yang dihasilkan oleh karyawan PT. Watumada Jaya Mineral. Dimana pada tahun 2020 angka absensi berada pada angka 8,3%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 8,8%, dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 10,3%. Dari data tersebut dapat terlihat adanya peningkatan pada tahun 2021 dan 2022 yang menandakan adanya kedisiplinan karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral.

PT. Watumada Jaya Mineral berdiri pada tahun 2020. PT. Watumada Jaya Mineral merupakan perusahaan yang bergerak dibidang aktivitas penunjang pertambangan dan penggalian lainnya. Adapun karyawan dari PT. Watumada Jaya Mineral terdiri dari kepala produksi, admin produksi, bagian keuangan, kualiti kontrol, operator alat berat/excavator, bagian preparasi, pengawas produksi, flag man (mengatur kelancara lalu lintas kendaraan), dan bagian fuel

(mengontrol BBM). PT. Watumada Jaya Mineral berusaha untuk menjadi perusahaan yang terdepan dalam pertambangan yang untuk menunjang kinerja karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan kepada karyawan agar memenuhi kinerja mereka meningkat dan target perusahaan tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanto Rahardjo, Ce Gunawan, dan Isriyani (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Selabintana), menunjukkan hasil bahwa penelitian variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamal dan Emil Zahara Abdillah (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta), menunjukkan hasil bahwa penelitian variabel independen yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan peneliti, fenomena yang peneliti amati terdapat variabel gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap objek yang peneliti teliti. Untuk mengetahui sejauh mana sebenarnya gaya kepemimpinan dan kesejahteraan yang diterapkan di perusahaan PT. Watumada Jaya Mineral sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan*

dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Watumada Jaya Mineral) ”.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Watumada Jaya Mineral.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral ?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral
 3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah pengetahuan atau menambah pengetahuan baru terkait sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dan dapat dijadikan sebagai dasar studi referensi komparatif bagi peneliti lain yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemanfaatan sebagai masukan oleh beberapa pihak yang terlibat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Watumada Jaya Mineral.
2. Bagi organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau saran bagi organisasi untuk mengatasi permasalahan terkait gaya kepemimpinan.

1.6. Definisi Operasional

Untuk memiliki pemahaman dan gambaran yang jelas terhadap penelitian proposal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Watumada Jaya Mineral”. Maka peneliti akan menjelaskan beberapa komponen istilah yang terdapat pada judul skripsi, antarlain:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan pemimpin untuk mampu mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk sumber daya manusia. Peran manajer sangat penting dalam menjalankan kegiatan motivasi karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan balas jasa (material dan non material) yang disediakan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pekerja untuk meningkatkan produktivitas, bantuan sosial dapat dianggap sebagai dukungan finansial tambahan bagi pekerja, terutama pembayaran gaji, sakit, dukungan tabungan, distribusi karyawan dalam bentuk saham, asuransi, perawatan rumah sakit dan pensiun.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk keberhasilan seseorang dalam mencapai peran atau tujuan tertentu yang dihasilkan dari tindakannya sendiri. Kinerja karyawan dikatakan

baik bila kinerja individu melebihi peran atau tujuan yang telah ditetapkan.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penyusunan penelitian ini, maka perlu dikemukakan secara garis besar tentang sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab *pertama* berisi tentang pendahuluan yang membahas uraian atau latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab *kedua* berisi tentang tinjauan pustaka yang membahas penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka berpikir, dan hipotesis.

Bab *ketiga* berisi tentang metodologi penelitian yang membahas jenis penelitian, waktu dan tempat, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

Bab *keempat* berisi tentang hasil dan pembahasan membahas uraian mengenai hasil yang diperoleh dalam penelitian yang meliputi gambaran atau karakteristik analisis data, pembahasan atas hasil pengelolaan data.

Bab *kelima* berisi tentang penutup yang membahas bagian uraian mengenai kesimpulan dari pembahasan yang telah dikaji dalam bab-bab sebelumnya serta berisi saran agar penerapan kajian kedepannya lebih efektif dari sebelumnya.