BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan salah satu badan usaha yang memproduksi barang atau jasa dan kemudian dipasarkan dengan tujuan mendapatkan keuntungan dan memenangkan persaingan di pasar perindustrian. Teori ekonomi mikro menyebutkan bahwa setiap perusahaan dalam dunia bisnis adalah memaksimalkan keuntungan.[1] Perusahaan dengan tujuan yang demikian, maka diperlukan kerjasama yang baik oleh semua komponen yang terdapat dalam perusahaan. Manusia merupakan salah satu komponen dalam sebuah organisasi yang sangat menentukan tercapai atau tidaknya visi dan misi yang diharapkan oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang mampu mengelola dengan baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya.

Tujuan dari mengelola sumber daya manusia dalam organisasi secara umum adalah untuk memaksimalkan produktivitas semua pekerja dalam organisasi. Tujuan khusus dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memudahkan para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja atau karyawannya secara efektif dan optimal.[2]

[1] Muhammad Teguh, *"Ekonomi Industri".* (Jakarta: Rajawali Pers. 2016), hal. 10

[2] Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen SDM Prodi Teknik Industri, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra. 2009), hal. 2

Organisasi atau perusahaan merupakan sekumpulan orang dengan tujuan bersama dan membutuhkan seseorang yang mengatur dan memimpin jalannya perusahaan atau oraganisasi tersebut. Pemimpin dan manajer merupakan dua hal yang berbeda.

Pimpinan manajerial menduduki jabatannnya karena ditunjuk. Kemampuan pimpinan manajerial bedasarkan pada wewenang formal yang melekat dalam posisi-posisi yang diduduki. Seorang pemimpin, dapat ditunjuk dan dapat juga mucul dari dalam kelompok. Definisi pemimpin adalah orang yang mampu memengaruhi orang lain sekaligus memiliki wewenang manajerial. Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok (*team*, *staff*, karyawan, atau semua *stakeholders*) menuju tercapainya suatu tujuan.[3]

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (Al-Qur'an As-Sajdah (32):24*

Ayat 24 surat As-Sajdah menerangkan bahwa pemimpin merupakan orang yang diberi amanah kepada yang berhak menerimanya.[4] Pemimpin atau orang berilmu juga disebut sebagai *Ulul amri*. Kata *Ulu* merupakan bentuk jamak anomali dari kata *Dzu* dan *Ahl* yang artinya "memiliki". kata *al-amri* mengandung arti "perintah". maka *Ulul amri Ulul amri* dapat diartikan sebagai

[3] Rhenald Kasali, dkk. "Modul Kewirausahaan untuk program strata 1". (Jakarta: Penerbut Hikmah (PT Mizan Putra), 2010), hal. 87

[4] Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemahannya. (Bandung: Diponegoro. 2016)

orang yang memiliki perintah atau orang yang berwenang memerintah.[5] Pemimpin memiliki wewenang untuk menentukan apa yang harus dilakukan oleh bawahan atau karyawannya dan juga menetapkan suatu hukum. Pemimipin diberikan wewenang untuk menetapkan hukum secara adil, seperti dalam surat An-nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:
"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat."(An-nisa: 58)[6]

Surat An-nisa ayat 58 menjelaskan bahwa pemimpin merupakan orang yang terpilih untuk menyampaikan amanat dan menetapkan hukum atau aturan dalam kepemimpinannya dengan adil. Pemimpin merupakan seorang yang berhak memerintah dengan bekal pengetahuan yang dimilikinya sehingga terbentuklah seorang pemimpin yang mempunyai kualitas baik untuk menjalankan tugasnya. Surat An-nisa ayat 58 menyadarkan manusia bahwa Allah telah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepada manusia

[5] Syaifudin Herlambang, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Al-Quran*. (Pontianak: Ayunindia. 2018), hal. 23

[6] Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemahannya. (Bandung: Diponegoro. 2016)

sebagai bekal terutama bagi pemimipin untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dalam hal ini adalah karyawan.

Perusahaan atau organisasi membutuhkan seorang yang mampu untuk mengkoordinir sumber-sumber ekonomi yang ada agar pelanggan terpuaskan. Pemimpin yang mampu mengkoordinir dan memanfaatkan sumber-sumber ekonomi dengan baik akan membawa perusahaan kepada kesuksesan. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dilihat oleh karyawan dipimpinnya atau yang mungkin sedang mengamati dari luar.[7] Masalah kepemimpinan merupakan salah satu dari masalah yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk menjalankan sesuatu yang bertujuan mencapai visi dan misi yang diharapkan. Kedua hal ini mencakup perilaku perintah (tugas) dan perilaku pemberi dukungan (hubungan).

Gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan lebih jauh dalam empat kategori yang berbeda dari perilaku perintah dan perilaku pemberian dukungan. Gaya pertama (S1) adalah gaya perintah tinggi-pemberian dukungan rendah, yang disebut juga sebagai gaya memerintah. Gaya kedua (S2) disebut sebagai pendekatan pelatihan dan gaya perintah tinggi dan pemberian dukungan tinggi.

---

[7] Yulinda & Rozzyana, *"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan".* Journal of Applied Managerial Accounting Vol. 2, No. 1, 2018, hal. 28

Gaya ketiga (S3) merupakan pendekatan yang mendukung. Gaya ini menuntut pemimpin untuk mengambil gaya pemberi dukungan tinggi dan gaya perintah rendah. Pemimpin tidak hanya berfokus pada tujuan, tetapi menggunakan perilaku pemberi dukungan yang membuat karyawan menunjukkan keterampilannya untuk melaksanakan tugas yang ditetapkan. Gaya keempat (S4), yang disebut sebagai gaya perintah dan pemberi dukungan rendah, atau dapat juga disebut sebagai pendekatan mendelegasikan.[8]

Keempat gaya di atas menjelaskan bahwa seorang pemimpin harus dapat berperan sebagai pihak yang memberi dukungan terhadap karyawannya atau bawahannya. Karyawan ada di tingkat perkembangan tertinggi apabila tertarik dan yakin dengaan pekerjaannya dan tahu cara untuk melaksanakan tugasnya. Karyawan berada dalam tingkatan perkembangan terendah bila memiliki sedikit keterampilan untuk melaksanakan tugas, tetapi percaya bahwa karyawan memiliki motivasi atau keyakinan untuk menyelesaikan tugasnya.[9] Motivasi merupakan salah satu tugas dari seorang pemimipin. Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memotivasi seluruh karyawannya untuk menumbuhkan jiwa semangat dari karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan

[8] Peter G. Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik.* (Jakarta: Permata Puri Media, 2013), hal. 97

[9] *Ibid.*, hal. 96

dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Penelitiannya Siswanto dan Hamid memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi, dan gaya kepemimpinan delegasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan devisi *Human Resourch Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang disebarkan kepada 53 karyawan. penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Ksimpulan dari penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan konsultasi atau dapat juga disebut Gaya S3 merupakan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan peningkatan sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.[10]

Masalah motivasi merupakan salah satu masalah internal individu masing-masing yang tentunya perlu dibenahi apabila mendapat masalah. Motivasi tumbuh dari jiwa seorang karyawan apabila karyawan mendapatkan dukungan motivasi dari orang lain. Peningkatan motivasi karyawan yang

[10] Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid. . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation And Benefits PT Freeport Indonesia*). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 42, No.1,2017.

dilakukan oleh pemimpin akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.[11] Pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya berarti telah mempu menyelesaikan permasalahan internal dari karyawan. Motivasi yang baik didapatkan dari pengalaman-pengalaman dari pemimpinnya. Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus mampu menumbuhkan kepuasan kerja pada setiap karyawannya.

Pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya ketika mengalami kesulitan agar terus bersemangat dalam menjalankan kewajiban serta tugasnya. Allah SWT menerangkan dalam al-Qur'an Surat Al Insyirah Ayat 05 [12]:

فَإِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: *Sesungguhnya di balik kesulitan pasti ada kemudahan.*

Jaya dan Ningsih dalam penelitiannya yang betujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Kao Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode korelasional. Hasil dari analisis korelasi *pearson produck moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi motivasi

[11] *Ibid.*, hal. 190

[12] Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemahannya. .(Bandung: Diponegoro. 2016)

kerja sebesar 29,16%dan sisanya 70,84% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukan (4,889 > 2,002) , terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan .[13] Surat Yusuf ayat 87 menerangkan :

يَٰبَنِيَّ ٱذۡهَبُواْ فَتَحَسَّسُواْ مِن يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَاْيۡـَٔسُواْ مِن رَّوۡحِ ٱللَّهِۖ إِنَّهُۥ لَا يَاْيۡـَٔسُ مِن رَّوۡحِ ٱللَّهِ إِلَّا ٱلۡقَوۡمُ ٱلۡكَٰفِرُونَ

Artinya: *Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.*[14]

Ayat 87 surat Yusuf mengajarkan manusia untuk selalu berusaha dan tidak berputus asa, seorang pemimpin diharuskan mampu untuk menumbuhkan jiwa pantang menyerah pada karyawannya untuk menumbuhkan motivasi sebagai dorongan positif karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan seorang pemimpin tidak sebatas mampu memerintah namun juga harus mampu membangunkan sikap positif karyawannya. Sikap positif yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja karyawan , maka itu pemimpin dituntut untuk memiliki jiwa motivator untuk menumbuhkan rasa pantang menyerah dalam diri karyawan.

Sifat negative karyawan adalah kurangnya rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, keinginan mencari pekerjaan yang

---

[13] Indara Jaya & Surya Ningsih, . *"Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Kao Indonesia".* Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2, No. 1,2016.

[14] . Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemahannya. .(Bandung: Diponegoro. 2016)

menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.[15] Perilaku membandingkan pekerjaan yang dilakukan dengan orang lain yang bekerja di perusahaan lain atau mungkin membandingkan jabatannya dengan jabatan orang lain yang menimbulkan presepsi karyawan terhadap perusahaan. Persepsi karyawan berdampak pada perasaan, motivasi, dan juga perilaku karyawan.[16] Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya merasa beruntung dan bersyukur terhadap pekerjaan yang dilakoninya, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung merasa tidak bersyukur dan merasa pekerjaan yang dilakoninya kurang menguntungkan atau mungkin tidak memberikan keuntungan sama sekali.

Surat Al-Luqman ayat 12 dalam Al-Quran menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia harus bersyukur atas segala nikmat yang telah Allah berikan kepadanya namun pada kenyataannya manusia selalu merasa kurang bahkan seringkali merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan. Pendekatan karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan terutama oleh sifat pekerjaan karyawan atau oleh karakteristik organisasi di mana

---

[15]Astadi, Fardany, dan Nadia," *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia"*. Jurnal Administrasi Bisnis,Vol. 12, No. 1, 2016, hal. 51

[16] Dede Kurnia Ilahi Mochamad Djudi Mukzam Arik Prasetya," *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)"* , Jurnal Administrasi Bisnis . Vol. 44, No.1, 2017, hal. 32

karyawan bekerja.[17] Karyawan yang merasa seperti kontributor berharga bagi tim akan bersemangat untuk melakukan upaya terbaik.[18]

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ ۚ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۖ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. Dan barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barangsiapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji".[19]

Subariyanti dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan , dan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatatan korelasional pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang disebarkan 120 karyawan. Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif, korelasi sederhana,dan korelasi berganda. Kesimpulan dari penelitian tersebut dari hasil perhitungan uji *correlation* hitung variable motivasi kerja dengan kinerja karyawn sebesar 0,487 diaanggap

[17]Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2017), hal. 37

[18]*Ibid.*, hal.7

[19]Departemen Agama Republik Indonesia Al-Qur'an dan terjemahannya. (Bandung: Diponegoro. 2016)

terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan karyawan. Nilai dari variable kepuaasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,479 dianggap terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.[20]

Kepuasan bekerja berkaitan dengan rasa syukur terhadap apa yang telah didapatkan dari usahanya. Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 172 telah memerintahkan umat manusia untuk bersyukur atas nikmat dan rezeki yang telah diberikan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِنْ كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, makanlah yang baik-baik dari rezeki yang telah Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar hanya kepada-Nya kamu menyembah. – (Al-Qur'an surat Al-Baqarah: 172)*[21]

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.[22] Karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan selain bekerja dan menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dalam

[20] Herudini Subariyanti," *Hubungan Motivsi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan"* , Jurnal Ecodemika,Vol. 1 No. 2, 2017,hal.224

[21] . Departemen Agama Republik Indonesia. Al-Qur'an dan terjemahannya, (Bandung: Diponegoro. 2016)

[22] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2017), hal. 38

sebuah perusahaan akan menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Sebagian besar pihak manajemen percaya bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja.

Kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor penting dalam meraih kesejahteraan individu. Kepuasan kerja merupakan prediktor yang baik terhadap keinginan atau keputusan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang vital dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia yang ada haruslah memiliki kinerja yang baik guna mencapai visi dan misi yang diinginkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[23]

Indy H dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan Bank BTPN Madiun menggunakan metode kuisioner. Metode tersebut merupakan hasil adaptasi

[23] Dedi Rahanti Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing. 2010), hal. 2

skala Job In General untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, dan adaptasi Job Diagnostic Survey untuk mengukur tingkat motivasi kerja. Jumlah total pertanyaan 113 butir. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik non-parametrik 2 sample related dengan bantuan program statistik SPSS versi 20 for Windows. Penelitian tersebut mendapatkan data nilai z -5,512 dengan signifkansi sebesar 0. Nilai tersebut lebih kecil dari p 0,05 yang artinya kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifkan dengan motivasi kerja.[24]

Penelitian ini berdasarkan latar belakang, menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. maka penelitian dengan judul "**Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk PT Rama Manggala Gas Blitar)"**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar?

[24] Hendra Indy H, "*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun"*. Jurnal Psikologi dan Industri. Vol.2, No.2, 2013 , hal. 100

2. Adakah hubungan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Rama Manggala Gas Blitar?
3. Adakah hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar?
4. Adakah hubungan dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa hubungan gaya kepemimpinan dalam kinerja karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji di PT Rama Manggala Gas Blitar,
2. Untuk menganalisa hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar,
3. Untuk menganalisa hubungan kepuasan kerja terhadap karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar,
4. Untuk menganalisa hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan stasiun pengisian dan pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Secara Teoritis**

Kegunaan hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca terutama di bidang Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. **Secara Praktis**

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan PT Rama Manggala Gas Blitar untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dalam ilmu pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan di perpustakaan IAIN Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian ilmu pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan juga memberikan pemahaman kepada pembaca, berikut adalah definisi-definisi dari judul penelitian:

1. Definisi Konseptual

a. Gaya Kepemimpinan

1) Gaya; Gaya dalam penelitian ini adalah cara atau perilaku tertentu yang dilakukan seseorang dalam melakukan sesuatu.[25]
2) Kepemimpinan; Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan anggota kelompok. kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan sukarela/sukacita. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk kelompok dan budayanya. [26]
3) Gaya Kepemimpinan; Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dilakukan ketika mencoba mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang diinginkan.[27]

b. Motivasi

Motivasi adalah kondisi dalam tubuh manusia yang dilukiskan sebagai keinginan, dorongan, dan sebagainya yang menggerakkan seseorang berperilaku tertentu untuk memenuhi keinginan dorongan tersebut.[28]

c. Kepuasan Kerja

1) Kepuasan

Kepuasan berkaitan dengan keadaan emosional positif seseorang yang merasa cukup dan bersyukur dengan apa yang telah didapatkan.[29]

---

[25] Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 351

[26] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), hal. 2

[27] Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 352

[28] *Ibid., hal.* 676

[29] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2017), hal. 40

2) Kerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu yang dapat juga berhubungan dengan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.[30]

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.[31]

d. Kinerja Karyawan

1) Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[32]

2) Karyawan

Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun maupun swasta (bisnis).[33]

3) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.[34] Kinerja juga dapat diartikan

---

[30] Anonim. 2019. Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. Kbbi.web.id. diakses pada tanggal 15 Maret 2019, pukul 01.22 WIB. Tulungagung

[31] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), hal. 249

[32] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2017), hal. 50

[33] Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Evaluasi dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal. 6

[34] Dedi Rahanti Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia,* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing. 2010), hal. 4

sebagai hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafisiran terhadap definisi-definisi yang ada dalam judul penelitian. Sesuai dengan judul yaitu "Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji PT Rama Manggala Gas Blitar" , maka definisi operasional yang perlu dijelaskan yaitu;

a. Gaya Kepemimpinan

1) Gaya

Gaya ini adalah perilaku tertentu yang dilakukan seseorang dalam melakukan sesuatu.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan anggota kelompok.

3) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara tertentu yang diterapkan oleh seoorang pemimpin perusahaan atau organisasi untuk mengatur karyawan atau bawahannya demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

b. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

c. Kepuasan Kerja

1) Kepuasan

Kepuasan merupakan keadaan positif seseorang yang merasa cukup dan bersyukur dengan apa yang telah didapatkan.

2) Kerja

Kerja merupakan kegiatan untuk mencari nafkah.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh seoseorang setelah melakukan pekerjaan.

d. Kinerja karyawan

1) Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Karyawan

Karyawan adalah seorang yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun maupun swasta (bisnis).

3) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang karyawan yang bekerja di suatu institusi pemerintah maupun swasta.

F. Sistematika Skripsi

Dalam penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci, sistematis dan berkesinambungan agar dapat dipahami dengan baik. Diantara sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **BAB I : PENDAHULUAN**

   Dalam bab ini dikemukakan tentang A. Latar Belakang Masalah yang berkaitan dengan fenomena-fenomena sesuai dengan judul penelitian, B. Identifikasi Masalah, C. Rumusan Masalah, D. Tujuan Penelitian, E. Kegunaan Penelitian, F. Ruang Lingkup Penelitian, G. Penegasan Istilah, H. Sistematika Skripsi.

2. **BAB II: LANDASAN TEORI**

   Dalam bab ini berisi landasan teori yang akan dipaparkan yakni terdiri dari: Teori yang membahas variable/ sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/ sub variabel kedua, dan seterusnya (jika ada), kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

3. **BAB III: METODE PENELITIAN**

   Dalam bab ini terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sample penelitian, sumber data, variabel, tekhnik

pengumpulan data dan instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan untuk menggali data-data di lapangan. Sehingga kita mendapatkan data yang akan diolah pada bab selanjutnya.

4. **BAB IV: HASIL PENELITIAN**

   Pada bab ini akan menguraikan secara detail data atau hasil penelitian yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis. Lebih detail lagi pemaparan tentang temuan penelitian. pemaparan data tersebut selanjutnya akan dibaca dengan sintesis antara teori dan data di bab V.

5. **BAB V: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

   Pada bab ini berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Dengan sistematika pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan pada bab I. Serta dalam bab V ini mendeskripsikan dan membaca data dengan perspektif teori yang disuguhkan pada bab II.

6. **BAB VI: PENUTUP**

   Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dan temuan di Lapangan. Pada bab penutup terdiri dari: A. Kesimpulan dan B. Saran.

7. **BAGIAN AKHIR**

   Terdiri dari: A. Daftar Rujukan, B. Lampiran-lampiran, C. Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, D. Daftar Riwayat Hidup.