BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perekonomian Indonesia tidak lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha luar negeri yang mengalami kemajuan cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hasil sensus ekonomi 2016 menunjukkan jumlah usaha atau perusahaan di Indonesia 26.711.001 udaha atau perusahaan. Jumlah tersebut jika dibandingkan dengan banyaknya perusahan-perusahaan swasta yang semakin maju dan mengakibatkan persaingan dunia usaha semakin ketat. Kondisi ini menurut para pengusaha untuk lebih giat lagi melihat kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu tujuan.

Praktek manajemen sumber daya manusia membantu memperbaiki produktivitas secara langsung dan secara tidak langsung dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan. Aktivitas sumberdaya manusia adalah tindakan yang diambil untuk memperoleh dan memelihara karyawan yang sesuai dengan organisasi Jika dihubungkan dengan kemampuan dari organisasi dalam meningkatkan kinerjanya, aktivitas - aktivitas manajemen sumberdaya manusia seperti: pelatihan (*training*), partisipasi pegawai, kompensasi, penilaian pegawai (*performance appraisal*) melalui rekrutmen dan proses seleksi yang berasal dari pasar tenaga internal (*internal labour market*).

Memiliki hubungan terhadap kinerja perusahaan, melihat bahwa aktivitas manajemen sumberdaya manusia dapat berhubungan dengan kinerja organisasi melalui pengembangan skill dan kualitas sumberdaya manusia. Namun disisi lain, karyawan yang dimiliki perusahaan adalah sebagai intangible assets (*human capital*), menjadi suatu kekuatan potensial bagi perusahaan untuk dapat memiliki keunikan dalam kapabilitasnya dan menjadi tantangan bagi pihak pimpinan perusahaan untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan sumberdaya manusia secara sistematis.Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standart perusahaan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut mathis dan Jackson, Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing – masing organisasi. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standart*). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan target yang ingin dicapai[1]

Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Penelitian Tiffin menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif

[1]Mathis, Jackson. *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta : Salemba Empat : 2006), hal. 78

dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi, karena berfungsi sebagai pengelola perusahaan sehingga perlu memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Keoptimalan kinerja dapat didapatkan bila perusahaan dapat memberikan sarana dan prasarana memadai yang dibutuhkan saat bekerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan memperoleh kinerja berkualitas dari sumber daya manusia. Kinerja dapat dikatakan berkualitas, jika perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan, secara finansial kinerja yang berkualitas dicapai ketika perusahaan dapat menyediakan pelayanan, produk berkualitas tinggi dan mengelola keuangan pada tingkat ekonomis, efisien, dan efektif.

Kinerja dianggap penting bagi perusahaan, maka diperlukan penilaian kinerja kepada sumber daya manusia yang berfungsi sebagai tolak ukur kinerja sumber daya manusia yang benar-benar bekerja dan bermalas-malasan bekerja. Dengan demikian, kinerja para pegawai dapat membuat kesuksesan perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan sukses atau berhasil jika perusahaan memiliki tujuan jelas berdasarkan visi dan misi yang telah disepakati pendirinya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah perencanaan strategi pada perusahaan.

Dalam pandangan syari'ah atau perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Profesionalisme telah diajarkan sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al Isro ayat 36.[2]

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup dalam pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT . Hadist bukhari juga menyebutkan "*Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran*". Hadist ini menguatkan surat Al Isro ayat 36 bahwa bekerja harus sesuai ahlinya.

Ayat dan hadist tersebut memberikan gambaran pentingnya tenaga kerja dan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengingat sangat pentingnya proses peningakatan kinerja karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses peningkatan kinerja karyawan yang efektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Perencanaan strategis sebagai upaya untuk membuat keputusan dan tindakan penting yang membentuk dan memandu bagaimana menjadi apa yang dikerjakan organisasi dan mengapa organisasi mengerjakan hal tersebut.

[2] *Al-Qur'an dan Terjemahannya,*(Jakarta : Departemen Agama RI, Pustaka Al-Mubin,2013)

Perencanaan strategis mensyaratkan pengumpulan informasi secara luas, eksplorasi alternatif, dan menekankan pada pemahaman atas implikasi masa depan atas keputusan sekarang. Perencanaan strategis dapat memfasilitasi komunikasi dan partisipasi, mengakomodasi kepentingan dan nilai yang berbeda, dan membantu pembuatan keputusan secara tertib maupun keberhasilan implementasi keputusan.[3]

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja *(job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam hal kepuasan kerja, ada beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

[3]Bryson, J. M. . *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. (Yogyakarta, Pustaka Pelajar. 2007), hal. 15

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan atau organisasi.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai.

Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepantasnya dikerjakan. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang masuk tidak tepat pada waktunya yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang absen diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang terlambat dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh karyawan pekerja atau pegawai yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisai atau perusahaan. Dengan demikian maka sumber daya mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu instansi akan ditentukan oleh faktor kemanusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh indivisu yang disesuaikan dengan peran aatu tugasnyayang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja Sedangkan " kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yangdikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentupada pekerjaanya".

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah

yang jelas kemana organisasi akan dibawa agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan awal pendirian perusahaan.

Salah satu permasalahan terpenting yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, agar karyawan dapat dan mau mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap karyawan memiliki peranan yang penting bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal.

PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Ngunut Tulungagung merupakan perusahan manufaktur yang bergerak dibidang makanan ringan yaitu kacang sanghai. Perkembangan dunia usaha dalam bidang perusahaan industri yang berubah dengan cepat dan metode perencanaan strategis yang memberikan perhatian besar dalam mengantisipasi berbagai perubahan yang terjadi di masa depan, maka penerapan perencanaan strategis merupakan suatu kebutuhan yang mendesak dan harus dilaksanakan semaksimal mungkin, mengingat lingkungan juga selalu berubah dan masa depan kian sulit diprediksikan. Permasalahan lain yang dihadapi para pengusaha khususnya kacang sanghai diantaranya yaitu belum optimalnya sebuah

perencanaan strategi. Hampir sekitar 30 % dari 194.564 pengusaha industri yang disurvey mengakui bahwa pemasaran merupakan masalah utama mereka dan persaingan.

Pengendalian kualitas memegang peran yang sangat penting dan merupakan kegiatan yang sangat perlu dilakukan oleh setiap perusahaan dalam proses produksi. Dalam upaya melakukan pengendalian kualitas hasil produksi, perusahaan perlu melakukan sistem pengendalian kualitas mulai dari bahan baku, proses produksi sampai barang jadi kacang shanghai yang tidak layak dapat disebabkan dari kecerobohan karyawan dan usia mesin yang sudah cukup tua. Dengan adanya penggorengan atau kacang sanghai tidak memenuhi kriteria standart akibat kecerobohan atau keteledoraan karyawan maka mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun. Dengan demikian karyawan yang sudah diberi pekerjaan tersebut seharusnya di kerjakan dengan teliti dan bertanggungjawab.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT.Suling Mas Tri Tunggal Abadi yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatkan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan kemampuan kerjanya, dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik. Dan masih ada beberapa karyawan yang datagnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan baha kinerja karyawan menjadi rendah.

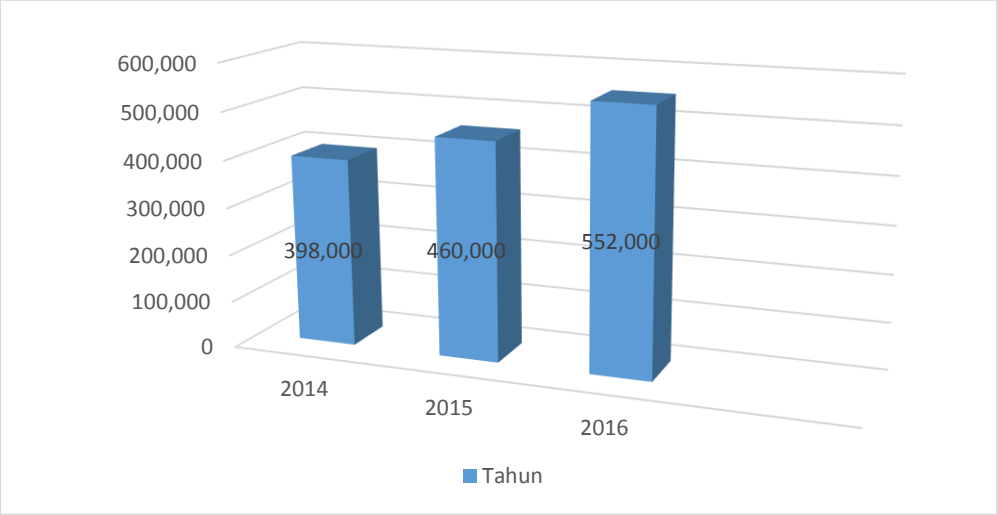
Para pimpinan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan - keinginan apa yang

membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dimana konsekuensi yang harus dijalani karyawan adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan reward berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan.Dengan demikian pemimpin harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau Karyawannya merasa puas maka yang akan mendapatkan keuntungan adalah perusahaannya itu sendiri.

Alasan dipilihnya PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Ngunut Tulungagung sebagai objek penelitian karena perusahaan ini merupakan salah satu produsen kacang sanghai terbesar di Tulungagung. Hal imi di buktikan dengan adanya data target produksi tahun 2014 sampai 2016 sebagai berikut :

Gambar 1.1

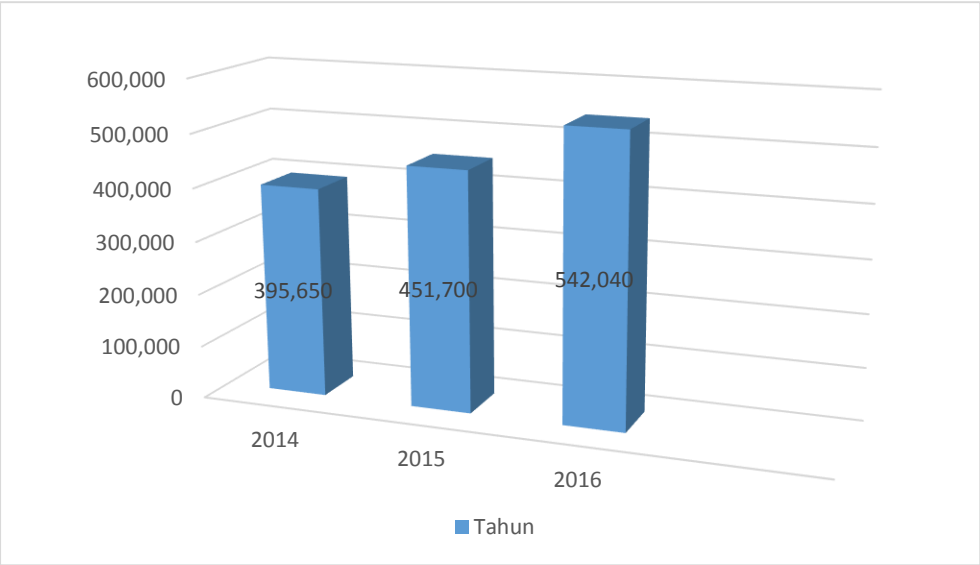
Target produksi tahun 2014 sampai 2016 (dalam kilogram)



Sumber : data skunder yang telah diolah, 2018

Gambar 1.2

Hasil produksi tahun 2014 sampai 2016 (dalam kilogram)



Sumber : data skunder yang telah diolah, 2018

Berdasarkan dari data tersebut menunjukkan bahwa hasil produksi setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini berdasarkan target yang sudah ditetapkan perusahaan untuk setiap tahunnya. Hal ini berdasarkan target produksi dimaksudkan agar dalam memproduksi tidak terlalu banyak mengalami penurunan.Selain itu di wilayah Tulungagung dan sekitarnya masih jarang ditemukan perusahaan yang memproduksi kacang sanghai. Ini merupakan kesempatan besar bagi perusahaan untuk bersaing dalam dunia bisnis dengan perusahaan-perusahaan sejenis di daerah lain. Untuk dapat bersaing PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Ngunut Tulungagung hsrus selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Telah banyak penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kinerja karyawan namun pada penelitian ini, penulis akan meneliti keterkaitan antara perencanaan strategi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran di atas dan rekomendasi teori dari penelitian terdahulu, yaitu Setiawan[4], maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"KONTRIBUSI PERENCANAAN STRATEGI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT SULING MAS TRI TUNGGAL ABADI TULUNGAGUNG".**

B. Identifikasi Masalah

Keberhasikan perusahaan sangat tergantung dari kinerja karyawan. Kinerja dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh suatu perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak terkecuali dengan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung, tentu tidak lepas dari permasalahan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut seperti kinerja karyawan cenderung tidak seperti yang diharapkan karyawan, Perencanaan strategi, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

[4] Kiki Cahaya Setiawa Setiawan, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang.* (Palembang : Jurnal Psikologi Islami: Vol. 1 No. 2, 2015), hal. 52

C. Rumusan Masalah

Untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor manajemen strategi dan kepuasan kerja. Maka perlu dilakukan penelitian tentang efektivitas penerapan manajemen stategi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat di rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan strategi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung?
4. Apakah perencanaan strategi,kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan daklam perspektif ekonomi islam pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji perencanaan strategi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung dalam perspektif ekonomi islam.

2. Untuk menguji kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung
3. Untuk menguji kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam.pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung dalam perspektif ekonomi islam.
4. Untuk menguji perencanaan strategi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam pada PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti. Selain itu juga dapat menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Secara Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi serta pandangan bagi pihak yang memerlukan, dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

   b. Bagi Penelitian Selanjutnya

      Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian bagi yang berminat dalam bidang yang serupa. Penelitian ini diharapkan

mampu meningkatkan kualitas penelitian yang lebih baik sehingga dapat bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian ini memperoleh temuan yang terfokus pada permasalahan dan terhindar dari penafsiran yang berbeda, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Berdasarkan latar belakang di atas, penulisan ilmiah ini membatasi masalah tentang kontribusi perencanaan strategi, kepuasan kerja dan kepemimpinan dalam perspektif ekonomi islam sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

a) Data yang digunakan merupakan data primer yang memungkinkan data yang diperoleh dari hasil survey atau wawancara.
b) Penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden yang berasal dari Karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini perlu istilah penegasan dari judul yang diteliti dengan tujuan agar tidak terjadi ketidak samaan pemahaman dalam membaca skripsi ini,yaitu:

1. Penegasan konseptual

a. Perencanaan Strategi

Menurut Halim dan S. Kusufi perencanaan strategi menyatakan bahwa proses penentuan program, aktivitas, atau proyek yang akan dilaksanakan

oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah lokasi sumber daya yang akan dibutuhkan. Hasil dari perencanaan strategis berupa rencana-rencana strategis dalam bentuk-bentuk program. Organisasi yang tidak memiliki atau tidak melakukan perencanaan.[5]

b. Kepuasan Kerja

Menurut Tangkilisan kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang sewajarmya dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.[6]

c. Kepemimpinan

Menurut hasibuan, bahwa kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada sesama karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.[7]

d. Kinerja Karyawan

Menurut umam, Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang di hubungkan dengan ukuran nilai atau standart tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.[8]

---

[5]Halim, A dan M. S. Kusufi. *Teori, Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. (Jakarta : Salemba Empat : 2012), hal. 95

[6]Tangkilisan, H. N. S.*Manajemen Publik*. PT Grasindo.(Jakarta : PT Grasindo : 2005), hal. 164

[7] Hasibuan, P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta :Bumi Aksara.. 2012), hal. 170

[8]Umam, khaerul. *Perilaku Organisasi*. (Bandung : CV Pustaka Setia : 2010), hal. 189

2. Penegasan Operasional

a. Perencanaan strategi adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi ini.

b. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai -nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

c. Kepemimpinan adalah kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Berdasarkan pengertian di atas dapat diperoleh pengertian bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial. Dalam hal ini, kepemimpinan merupakan pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seorang terhadap orang lain untuk menstruktur (mengatur) aktivitas-

aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi

d. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakannya tugasnya berhubungan dengan tujuan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

H. Sistematika Skripsi

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas maka dalam penelitian ini disusun suatu sistematika penulisan. Pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam 6 (enam) bab meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang untuk memberikan penjelasan dari pembahasan yang diteliti. Berfungsi untuk mengarahkan peneliti agar tidak melebar dan untuk memperjelas peneliti memaparkan identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan peneliti, penegasan istilah, dilanjutkan dengan sistematika penulisan ditampilkan untuk mempermudah pembaca melihat sudut pandang penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menerangkan mengenai teori-teori yang membahas tentang Perencanaan strategi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu,

dalam bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang mungkin memiliki tema yang sama yaitu sumber daya manusia, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian yang ditinjau dari eksplanasinya. Selain itu, dalam bab ini berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang akan diambil dan metode pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan isntrumen penelitian dan metode analisis data mengungkapkan bagaimana gambaran model analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menampilkan deskripsi data yang diperoleh. Hasil penelitian mengungkapkan interprestasi untuk memakai implikasi penelitian. Dalam bab ini juga akan dilakukan pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah di bahas. Menjelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian dan saran dari pembahasan. Saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian dan merupakan anjuran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam penelitian.