

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dan menjadi prioritas utama dalam manajemen, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya suatu organisasi. Suatu organisasi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa adanya karyawan yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan organisasi.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan saling mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Disisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok atau primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka, Sehingga dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seringnya karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja, dapat dikemukakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini sesuai yang dikemukakan oleh peneliti (**Mustaqim, 2016**) ini menyatakan bahwa *“The result of this research ar variable and variable leadership styles motivation apparently is affecting employee job satisfaction”*. Yang artinya hasil penelitian ini gaya kepemimpinan dan motivasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ada pun menurut penelitian (**Melda, 2013**) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya motivasi dan gaya kepemimpinan.

PT. Sarana Inti Pratama bergerak dalam bidang produsen benih kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit yang terletak di Dusun II Kepanasan Desa senama nenek Kec. Tapung Hulu Kab. Kampar yang memiliki areal seluas 205,2 ha.

Salah satu tujuan utama PT. Sarana Inti Pratama adalah untuk menghasilkan produk benih kelapa sawit yang unggul dan untuk menjadikan perusahaan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan. Dengan begitu perlu melakukan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab, memiliki integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi pada perusahaan, serta meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar lingkungan perusahaan. Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kec. Tapung Hulu Kab. Kampar. :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel I.1: Jumlah karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai tahun 2017

NO	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Pimpinan	1
2	Assisten breeding	2
3	Assisten Agronomi	1
4	Opr. MM	1
5	Personalia	1
6	Kasir	1
7	Humas	1
8	Opas Kantor	1
9	TK. Kebun	6
10	Opr. Genset	3
11	TK. Panen	15
12	Transportasi	7
13	TK. Rawat	25
14	Krani Gudang	1
15	Satpam	16
16	Produksi Benih	7
17	Polinator	13
Jumlah		106

Sumber : PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kampar Tahun 2017

Absensi pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai belum memberikan hasil yang memuaskan, ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Tidak berjalannya absensi secara optimal karna tidak adanya pengawasan dan kurangnya motivasi yang dilakukan pimpinan sehingga karyawan bebas masuk dan keluar bahkan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Sarana Inti Pratama Lindai terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan masih belum sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan walaupun sudah mencapai hasil yang cukup memuaskan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat data berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel I.2: Rata-Rata Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Sarana Inti Pratama Lindai Kampar Tahun 2013-2017

NO	Tahun	Jumlah Rata-rata hari Kerja/Tahun	Jumlah Kehadiran Rata-rata/Tahun	Tingkat Kehadiran Rata-rata/Tahun
1	2013	290	248	85,51%
2	2014	290	234	80,68%
3	2015	290	220	75,86%
4	2016	290	212	73,11%
5	2017	290	218	71,72%

Sumber : PT. Sarana Inti Pratama Lindai Tahun 2017

Dari tabel I.2 jumlah hari kerja rata-rata/tahun adalah lebih rendah dari standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan yang menetapkan standar hari kerja adalah 290 hari kerja. Tingkat kehadiran tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, bahkan lebih cenderung mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

Banyaknya jumlah absensi serta jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi pada perusahaan tersebut ini disebabkan karena karyawan diperusahaan kurang adanya pengawasan dari pimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, dan kurangnya promosi jabatan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan pada perusahaan, penulis menemukan beberapa permasalahan yang ada pada di perusahaan yaitu masih banyak karyawan yang telat masuk, pimpinan kurang tegas dalam memberikan suatu peringatan kepada karyawan yang sering telat masuk, pimpinan kurang memberikan penghargaan atau pujian, dan promosi jabatan ke karyawan yang berprestasi sehingga karyawan tidak semangat atau bermalas-malasan untuk bekerja, serta gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini bersifat gaya kepemimpinan otokratik yang artinya setiap keputusan dan setiap kebijakan yang diambil itu dari idenya sendiri tanpa melibatkan karyawannya, gaya kepemimpinan seperti ini tidak akan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan.

Pada tabel berikut dapat dilihat tingkat perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) yang begitu tinggi yang diduga akibat dari kurangnya motivasi yang diberikan oleh PT. Sarana Inti Pratama Lindai Dusun II Kepanasan Desa senama nenek Kec. Tapung Hulu Kab. Kampar.

Tabel I.3 : Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over (LTO (%)) Pada PT. Saran Inti Pratama Lindai (2013-2017).

NO	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Tingkat LTO (%)
1	2013	117	-	1	116	0,85
2	2014	116	2	1	117	0,85
3	2015	117	5	2	120	2,53
4	2016	120	-	6	114	5,12
5	2017	114	-	8	106	7,27

Sumber : PT. Sarana Inti Pratama Lindai Tahun 2017

Dari tabel I.3 tingkat perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) yang tinggi, karyawan akan cenderung mengambil sikap untuk mundur atau berhenti dari perusahaan, dan sebaliknya jika kondisi semakin baik maka karyawan akan lama bertahan dalam perusahaan. Penyebab dari karyawan banyak yang keluar yaitu karena selama bertahun-tahun bekerja diperusahaan tersebut tidak ada kenaikan jabatan atau promosi jabatan selama bekerja, maka dari itu karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya dan memilih untuk berhenti bekerja, serta kurangnya komunikasi yang harmonis antara pemimpin dengan karyawan, karena

pemimpin tidak peduli apa yang sudah dilakukan, dan prestasi apa yang sudah diraih oleh karyawannya.

Pemimpin perusahaan tersebut hanya melihat kemajuan perusahaannya saja tidak peduli dengan kemajuan karyawannya serta tidak dapat menciptakan kondisi yang mendukung pekerjaan karyawan. Gaya kepemimpinan diperusahaan ini memiliki gaya otokratik yang artinya pemimpin bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan dan para bawahannya hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam pengambilan keputusan tersebut.

Ada pun penelitian terdahulu **Sinurat, (2017:93)** menyatakan bahwa penurunan kepuasan kerja dapat dilihat dari peningkatan karyawan yang berhenti kerja, ini disebabkan karena kurangnya motivasi, pemimpin kurang memberikan penghargaan serta pujian atas prestasi kerja karyawan dan kurangnya terjalin komunikasi antara karyawan dengan pimpinan, maka dari itu gaya kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tingkat perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) yang tinggi ini bisa menjadi masalah bagi perusahaan, karena dengan tingkat perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*) karyawan yang tinggi akan mengganggu kestabilan perusahaan, seperti ketika keluarnya seorang karyawan, perusahaan harus segera mencari pengganti tempat yang ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tersebut agar tetap menjaga kestabilan perusahaan. Akan tetapi disisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain diantaranya, waktu seorang karyawan untuk beradaptasi, dan juga pengeluaran biaya untuk perekrutan karyawannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disimpulkan bahwa tingkat perputaran karyawan di PT. Saran Inti Pratama Lindai tersebut berfluktuasi dari tahun ke tahun serta mengindikasikan mengalami kenaikan dan penurunan tingkat perputaran yang begitu signifikan dari tahun ke tahun, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Saran Inti Pratama Lindai tersebut.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SARANA INTI PRATAMA LINDAI KEC. TAPUNG HULU KAB. KAMPAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama Lindai?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Inti Pratama.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat memberikan masukan-masukan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan mendapat gambaran menilai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sudah tepat atau belum.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh baik pada penelitian mau pun pada saat penyusunan proposal, serta menerapkan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan- pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas masalah identitas koresponden, tanggapan responden dan analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Indah Pratama Lindai.

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.