

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan akan berupaya dan berorientasi untuk tujuan jangka panjang perusahaan. Yaitu ditandai dengan meningkatnya pendapatan, disertai dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Tetapi dalam melakukan prakteknya, sering kali dijumpai kasus perusahaan mendapatkan kendala. Hal ini ditandai dengan ketidakpuasan para karyawannya dalam menjalankan fungsinya sebagai karyawan dan hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah satu hal yang harus diperhatikan bersama adalah bahwa keberhasilan aktivitas di perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada canggihnya teknologi yang dipakai, dana yang dimiliki, sarana atau prasarana, tetapi unsur sumber daya manusialah yang terpenting.

Perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian khusus kepada setiap karyawan yang dimilikinya. Hal ini digunakan untuk menjaga agar karyawan tetap memiliki rasa loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan tersebut akan merasa tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan merupakan bagian dari hidupnya yang tidak bisa dipisahkan. Setelah perusahaan mampu memberikan apa yang diinginkan oleh karyawannya, maka disisi lain karyawan akan menjadi lebih puas dalam bekerja. Dan kepuasan kerja karyawan tersebutlah yang merupakan

salah satu hal yang harus diberikan oleh perusahaan bagi karyawan guna memudahkan pencapaian visi dan misi perusahaan.

Di dalam sebuah perusahaan, peran seorang pemimpin sangat penting fungsinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah pemegang kendali organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas - tugas yang berhubungan untuk tujuan dari perusahaan. Dan sukses tidaknya karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Putong, 2010: 42).

Gaya kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Putong, 2010 : 43).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2009: 64).

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu promosi jabatan. Dimana promosi jabatan ini sangat perlu untuk dilakukan, mengingat karyawan adalah penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, setiap pemimpin dituntut untuk memberikan perhatian keadaan dan tingkah laku para karyawannya. Dengan demikian pimpinan harus dapat memantau karyawan dari berbagai sudut pandang. Misalnya: pendidikan, pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan keahliannya dalam menjalankan tugas perusahaan.

Menurut Handoko (2000: 81), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup tetapi tidak melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya haruslah segera diketahui oleh pimpinan hal apa yang menjadi penyebabnya, mungkin karena kurangnya motivasi atau mungkin sudah sewajarnya karyawan tersebut dipromosikan oleh perusahaan agar memperoleh tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Kesadaran pimpinan perusahaan dalam menciptakan gaya kepemimpinan dan promosi jabatan yang sesuai dengan tuntutan atau kondisi karyawan sangat diperlukan, mengingat hal ini akan mampu menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Apabila kedua hal tersebut dapat dijalankan oleh perusahaan, maka

kepuasan kerja karyawan akan dapat tercipta secara positif. Dan dengan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan maka akan meningkatkan semangat atau dorongan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan

Menurut Robbins (2008: 99), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pelayanan jasa kepelabuhan, pelayanan kapal, pelayanan barang dan pelayanan terminal peti kemas. Sesuai dengan pengamatan penulis, gaya kepemimpinan pada Divisi Personalia dan Umum PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat belum berjalan secara efektif dan belum sesuai dengan kondisi/tuntutan karyawannya. Hal ini terlihat dengan cara karyawan melaksanakan tugasnya sehari – hari. Maksudnya, dalam menjalankan pekerjaan, karyawan sangat enggan sekali melakukan komunikasi kepada pimpinan terkait pekerjaan yang ditugaskan pimpinan kepadanya, meskipun terkadang karyawan tersebut kurang memahami akan tugas yang diberikan. Padahal, agar suasana kerja berjalan lebih baik, tentunya komunikasi yang baik juga harus selalu berjalan antara pimpinan dengan bawahannya. Tentu saja hal tersebut merupakan suatu masalah yang harus diselesaikan secara serius antara pihak – pihak yang terkait didalam perusahaan.

Disamping itu, untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat juga sudah secara berkala melakukan promosi jabatan. Mengingat perusahaan ini sangat besar dan memiliki banyak karyawan, jadi aktivitas promosi jabatan sudah sering atau akrab terdengar. Tetapi, sistem promosi yang dilakukan oleh perusahaan ini belum sesuai dengan keinginan atau harapan sebgaaian besar karyawannya. Hal ini disebabkan karena ada banyak kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan tanpa ada pengumuman, promosi yang dilakukan dengan prinsip *like* atau *dislike* dan lain sebagainya. Tentu saja masalah ini akan berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan kerja karyawan juga. Hal tersebut justru akan memberikan dampak buruk bagi pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan, maka sangat diharapkan pimpinan perusahaan melakukan promosi jabatan sesuai dengan mekanisme perusahaan dan sesuai dengan keinginan/ tuntutan karyawan pada umumnya.

Menurut Hasibuan (2000: 107), jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, maka karyawan tersebut akan merasa puas dalam pekerjaannya, terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat** ”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat”.
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat”.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat”.

## 1.3. Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup permasalahan agar penelitian lebih terarah, maka penulis membatasi masalah pada : ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat”.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat”.
2. “Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat”.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat.

## 1.6. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kondisi yang sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat.

### 2. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai literatur kepustakaan dibidang Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Pusat agar mampu mengambil langkah - langkah yang tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan promosi jabatan dengan tujuan akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

### 4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.