

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan yang terutama dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan suatu organisasi terhadap sumber daya manusia, menjamin bahwa manusia yang dibutuhkan tersebut memang tersedia, mengelola segala sesuatu yang menyangkut kepentingan mereka yang sudah ada didalam organisasi dan selalu mengembangkan kemampuan dan motivasi agar benar-benar dapat mencapai sasaran organisasi yang sudah ditentukan dan sudah direncanakan.

Kondisi dunia usaha di era globalisasi sekarang ini sedang menghadapi persaingan yang semakin tajam baik dalam negeri maupun luar negeri. Persaingan

yang demikian ketat dan marak ini sangat membutuhkan dukungan kebijakan dan gagasan dari seorang pemimpin. Kepemimpinan diharapkan dapat berperan memecahkan segala permasalahan yang menghambat kegiatan dunia usaha bisnis. Oleh sebab itu, diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru.

Menurut Mulyana (2005:72), pemimpin merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang terhadap orang lain atau suatu pola perilaku seseorang yang konsisten ditunjukkan kepada orang lain ketika dia berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang tersebut. Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian tersebut hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik/khas, sehingga gaya dan tingkah lakunya berbeda dari pemimpin lain.

Kepemimpinan dan karyawan dalam suatu perusahaan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Oleh karena itu pemimpin dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Anoraga (2007:178), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh perusahaan. Peraturan yang ada di perusahaan akan menjadi acuan bagi karyawan untuk menjadi pegangan bersama sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para karyawan. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada didalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien.

Menurut Gibson (2000:169) , perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu absen, keterlambatan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi kerja yang buruk, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, membangkang perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan terlarang ketika bekerja, merusak peralatan kantor, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara illegal.

Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja yang optimal didalam perusahaan. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang diharapkan, maka organisasi perlu

mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitasnya yang salah satunya dapat dilihat dari variabel kepuasan kerja (Yuli, 2005: 189).

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2005:23). Kepuasan kerja di dalam bekerja adalah suatu perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasannya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang, keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sampingan ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, adanya mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen SDM, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja dapat diukur melalui upah atau gaji yang diterima, susah mudahnya suatu pekerjaan pekerjaan, aktivitas kerja, pengawasan, promosi karir, hubungan dan kondisi lingkungan kerja (Yuli, 2005:197).Kepuasan kerja berkait dengan pemenuhan

kebutuhan, karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi akan menempatkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada di seluruh Indonesia.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan akan memasuki pada kelas industri dunia, tentunya masih banyak hambatan yang harus diperbaiki. Hambatan itu terlihat dari kurangnya pengawasan dari seorang pemimpin untuk mengawasi kinerja dari karyawan diperusahaan sehingga masih ada terdapat karyawan yang keluar pada saat jam kerja berlangsung di perusahaan. Selain itu pemimpin di PTPN IV Medan membebaskan karyawan berbuat sesuai kemauannya dan semua pekerjaan serta tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan sehingga dapat menghambat tercapainya kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan tersebut.

Dan salah satu masalah yang di hadapin PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah kurangnya wewenang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data tingkat kehadiran karyawan berikut :



Tabel 1.1
Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan
Tahun 2008 – 2011

PTPN IV (periode tahun 2006-2009)	Kehadiran	Ketidak hadiran	Cuti	Sakit
2008	89%	4%	4%	3%
2009	85%	6%	5%	4%
2010	83%	9%	7%	5%
2011	80%	11%	9%	2%

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) (2011)

Dapat dilihat dari tabel 1.1 kenaikan pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan terhambat. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang ditentukan, sehingga kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu dalam mempertahankan disiplin kerja dalam perusahaan dan terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan diperlukan kepemimpinan yang tegas dan cerdas dalam menjalankan usaha perkebunan tersebut dan juga diperlukan karyawan yang penuh semangat serta memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu menempatkan diri dengan situasi yang terjadi didalam perusahaan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya serta kemampuan untuk mengawasi pekerjaan-pekerjaan karyawannya dan memberikan motivasi agar karyawannya dapat semangat menjalankan perintah-perintahnya dan disiplin dalam setiap peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat

menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan dan akhirnya menghasilkan peningkatan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan judul dan latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?”.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan dapat menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan ilmiah bagi penulis dan wawasan dalam penyusunan karya ilmiah khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dan pimpinan dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan demi terciptanya kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literatur keputusan dibidang penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY