

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah satu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam meningkatkan mutu kerja, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Era global membutuhkan tenaga manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang terampil serta memiliki daya saing tinggi. Sehingga penilaian pegawai bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu (Fahmi, 2016).

Sumber daya manusia adalah faktor utama keberhasilan dari pencapaian organisasi. Hal ini diperkuat dengan ditematkannya tenaga kerja sebagai urutan satu dalam unsur-unsur manajemen. Manusia yang menjadi unsur utama keberhasilan menyebabkan perlunya seorang pemimpin yang unggul dan berkompeten, agar jasa pelayanan yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dapat berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kepuasan pegawai dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan efek negatif pada karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Pemimpin memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan kepuasan kerja para pegawainya, tetapi hal ini tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel tersebut mempengaruhinya, yaitu salah satunya gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja para pegawai dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM

untuk mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya yang maksimal dalam membawa pengaruh nilai perusahaan, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Fahmi, 2016).

Kepuasan kerja dalam bekerja memiliki peran yang sangat strategi dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2016) “Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Namun yang menjadi permasalahan saat ini yaitu tidak mudah pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Pegawai yang merasa tidak puas akan membentuk suatu perilaku dalam organisasi. Jika perilaku tersebut menjadi kebiasaan, maka perilaku itu menjadi suatu budaya dalam organisasi di dalam perusahaan dan akan menjadikan kebiasaan buruk kedepan. Seperti yang dijabarkan oleh Robbins (2007) “para pegawai membentuk suatu persepsi subyektif mengenai seluruh organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim dan dukungan organisasi”. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dengan dampak yang lebih besar.

Seperti yang telah diketahui disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Maka disiplin kerja harus diterapkan pada suatu perusahaan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturanperaturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya Fahmi (2016). Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang

besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai atau karyawan. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan (Dzulkifli, 2013).

Kepuasan kerja yang menurun harus segera dicari cara pemecahannya karena bisa mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja. Selain faktor kedisiplinan kepuasan kerja gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin haruslah sesuai dengan situasi yang ada di kantor atau perusahaan. Situasi pekerjaan yang rumit akan memberikan dampak kepada kepuasan pegawai dalam bekerja (Mulyadi, 2009). Seorang pemimpin perusahaan tentunya mempunyai cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pemimpin perusahaan akan menggunakan teknik gaya kepemimpinan yang merupakan pola pendekatan dan mempengaruhi orang lain Tintin (2010). Kepemimpinan yang efektif selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja yang lebih baik dari organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para pegawainya Nugroho & Suwarti. (2005). Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Gaya kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua antara lain, gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berfungsi untuk memonitoring pekerjaan pegawai agar dapat selesai dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini menyebabkan adanya pengaruh terhadap jumlah kehadiran pegawai yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai kedisiplinan kerja. Tingkat absensi memberi arti adanya suatu permasalahan dari gaya kepemimpinan karena penerapannya belum tepat (Hidayati, L. 2009).

PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Sangat baik tentunya bahwa PT.

Pos Indonesia (PERSERO) masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. PT. Pos Indonesia tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar PT Pos Indonesia (Persero) mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi kepuasan kerja pegawainya. Maka sebab itu strategi PT. Pos Indonesia menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu kantor pos cabang yang berada di Banyuwangi. Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti jumlah pegawai sebanyak 86 pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala pimpinan cabang kantor Pos Banyuwangi yang bernama Eko Sugiarto beliau menyatakan bahwa: "...sampai saat ini belum ada cara yang benar untuk mengukur kepuasan pegawai itu sendiri, dan tidak ada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Namun dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan berbagai indikasi yang timbul pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya seperti pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, pegawai kelihatan malas hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk jam kerja". Hal ini merupakan salah satu pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai dan bisa dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai. Maka tingkat kedisiplinan pegawai dirasa semakin berkurang. Kepuasan kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan tingkat kedisiplinan pegawai khususnya pada tingkat absensi pegawainya, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Mengenai tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari-Desember 2016.

No	Bulan	Kriteria absensi					Jumlah Absensi	Rata-rata (%)
		Jumlah karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin		
1.	Januari	30	1	-	1	-	2	6,6
2.	Februari	30	1	-	-	-	1	3,3
3.	Maret	30	-	1	-	-	1	3,3
4.	April	30	2	-	-	-	2	6,6
5.	Mei	30	-	-	1	-	1	3,3
6.	Juni	30	2	-	-	-	2	6,6
7.	Juli	30	1	1	1	-	3	10
8.	Agustus	30	-	-	1	1	2	6,6
9.	September	30	-	1	1	1	3	10
10.	Oktober	30	1	2	-	1	4	13,3
11.	November	30	-	-	-	2	2	6,6
12.	Desember	30	1	1	-	-	2	6,6

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai kantor pos kab. Banyuwangi mengalami peningkatan pada bulan september-desember setelah pergantian kepemimpinan ini menandakan bahwa ketidakpuasan pegawai menurun. Hal dapat diartikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai menjadi salah satu indikator dalam mengukur ketidakpuasan kerja pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang (2006) dalam Mardiono (2014), tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemakiran pegawai semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu pimpinan PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi harus dapat merespon kebutuhan dan keinginan

pegawai. Kepuasan kerja harus dapat dinikmati oleh pegawai baik dalam pekerjaannya atau luar pekerjaannya oleh kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor karakteristik organisasi dan sejauh mana lingkungan organisasi memberikan peluang kepada individu untuk menyesuaikan karakteristik individu dengan karakteristik organisasi tersebut (Amilin, 2008).

Pimpinan harus memperhatikan penuh keinginan dari pegawainya untuk bisa membina, mengarahkan, dan mengajak untuk bersama mencapai tujuan yang diharapkan. Pegawai juga harus aktif dalam menyampaikan pendapat apabila pimpinan bertindak tidak sewajarnya agar pegawai bisa berkarier melakukan tugas dengan sebaiknya-baiknya tanpa ada tekanan dari pimpinan.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Jadi penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan bagi:

1. Pegawai dan pimpinan Kantor Pos

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kepuasan kerja pegawai dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.

2. Institusi

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.

3. Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.