

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama di dalam suatu perusahaan, hal ini sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam sebuah perusahaan, sebesar apapun modal yang dimiliki, tetap dalam ruang lingkup yang bertujuan untuk mensukseskan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan pemimpin yang baik dalam mencapai suatu kepuasan kerja.

Keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai apabila kepemimpinan tidak berjalan dengan baik. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan

menentukan maju ataupun mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawan, dengan kepuasan kerja yang di dapat oleh karyawan akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada perusahaan agar memikirkan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu , industri & masyarakat (As'ad,1992). Kepuasan kerja dapat dijadikan aspek untuk melihat kondisi suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya.

Spector (1997) menekankan bahwa pemenuhan kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat mencapai sukses. Selanjutnya Spector juga menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian (Robbins, 1996). Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan kesamaan pendapat mereka bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau penilaian

positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan fungsi hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan dan apa yang dialami.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis guna dapat tetap mempertahankan individu untuk senantiasa memiliki kualifikasi yang baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan pemimpin, gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, praktek perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai indikator penting. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya (Engko dan Gudono, 2007).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif mempengaruhi cara kerja karyawan dimana nantinya timbul menjadi kepuasan kerja yang akhirnya terlihat pada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai (Astuti,2009).

Adapun kutipan wawancara yang mengenai kepuasan kerja dengan kepemimpinan dikutip dari seorang karyawan :

“Aku bukannya capek kali yang kerja ini dek, cuman ya cemani la ku bilang ya, kadang pun dah awak kerjakan tugas awak tapi masi ada

yang kurang dimata bos-bos itu, dah bagus pun dibuat sesuai prosedurpun ada aja yang salah,sor-sor dia aja, memang gaji gak la pernah telat dikasi tapi ya gitu la jadi gak puas aku yang kerja ini, gak nya banyak kami yang kerja disini tapi maunya diperhatikan la hasil kerja kami, sama-sama ngerti lah. Jangan mentang-mentang dia pemimpin bisa suka-suka dia aja, tah dihargai kek”. (Selasa, 31 Mei 2016)

Kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan memberi kekuatan motivasi, sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berupaya menuju sasaran. Terry (1982) merumuskan kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Sementara itu Stogdil (dalam Sutarto, 1998) memberikan pengertian kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisir dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan.

Kepemimpinan dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Tanpa kepemimpinan, organisasi bergerak terlalu lambat, stagnan, dan kehilangan jalan mereka. Kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan melaksanakan keputusan. Seorang pemimpin yang baik dapat membuat keberhasilan sebuah usaha yang memiliki rencana lemah, tetapi seorang pemimpin yang buruk dapat merusak sebuah rencana bahkan rencana terbaik sekalipun (Sharma, 2010). Hal tersebut dikuatkan oleh Robbins (2006) yang berpendapat bahwa keberadaan pemimpin di dalam sebuah perusahaan merupakan motor penggerak yang menentukan laju perusahaan. Perusahaan membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih keefektivitasan yang optimal.

Fiedler (dalam Mardiana, 2003) mengatakan bahwa kepemimpinan bergantung pada situasi (situasional), dengan kata lain kepemimpinan bergantung pada kecocokan anatar perilaku pemimpin dengan tuntutan situasi. Model ini menjelaskan bahwa kepemimpinan bergantung pada cocok dan tidaknya kepemimpinan dengan faktor-faktor situasional tersebut. Terdapat tiga variabel kemungkinan yang dapat mendefinisikan faktor situasional utama (kunci) yang menentukan keefektifan kepemimpinan. Ketiga dimensi tersebut adalah: hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas, dan kekuatan posisi pemimpin.

Fokus dari hubungan pemimpin-bawahan sebagaimana dijelaskan Trunckenbrodt (2000) adalah dimaksudkan untuk memaksimalkan keberhasilan perusahaan melalui interaksi kedua belah pihak. salah satu temuan penelitiannya membuktikan bahwa peningkatan kualitas hubungan pemimpin-bawahan akan meningkatkan derajat kepuasan kerja. Pemeliharaan dan pengembangan hubungan antara kedua belah pihak secara dewasa tidak hanya bermanfaat bagi keduanya, namun yang lebih penting adalah bagi perusahaan secara keseluruhan dalam pencapaian kinerja, pertumbuhan, serta keberhasilan (Djarmika, 2005).

Struktur tugas secara operasional adalah prosedur pengoperasian yang standar untuk menyelesaikan tugas atau sampai tingkat mana penugasan pekerjaan diprosedurkan (terstruktur atau tidak terstruktur). Dari hasil penelitiannya bisa dibuktikan bahwa jika struktur tugas yang terstruktur dengan baik akan memberikan situasi yang menguntungkan bagi pemimpin, karena pemimpin akan lebih mudah memonitor dan mempengaruhi perilaku bawahannya pada tugas yang terstruktur tinggi (Mardiana, 2003).

Kekuatan posisi pemimpin merupakan sejauh mana seorang pemimpin untuk mengevaluasi kinerja para bawahan dan mengurus imbalan-imbalan dan hukuman (Yukl, 1998). Semakin besar kekuasaan formal seorang pemimpin untuk memberikan hukuman dan penghargaan maka kontrol pemimpin semakin kuat, dan hal ini membuat situasi semakin menguntungkan.

Lebih lanjut Mardiana (2003) menyatakan bahwa pemimpin yang mempunyai kekuatan pengaruh yang besar, pemimpin tersebut memiliki hak untuk memerintah, menilai, menghargai dan menghukum bawahannya. Dengan wewenang dan kekuasaan penuh pemimpin untuk memberi instruksi bawahan, mengambil keputusan, membuat kebijaksanaan akan membantu pemimpin dalam menyelesaikan masalah, dimana permasalahan dipandang dari pengalaman masa lalu dan akan memudahkan pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya.

PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia energi listrik di Indonesia. Salah satu kantor PT. PLN (Persero) yang ada di kota Medan adalah PT. PLN (Persero) UIP II Medan. PT. PLN (Persero) UIP II Medan merupakan perusahaan yang melakukan penanganan proyek pembangunan transmisi di provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, dan Kepulauan Riau. Dalam beberapa tahun terakhir, berdasarkan data dari Divisi umum terdapat data absensi yang relative cukup tinggi pada PT. PLN (Persero) UIP II Medan di mana hal tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai. Pegawai dinilai harus terpenuhi kepuasan kerjanya supaya dapat maksimal didalam mereka bekerja.

Tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan indikasi adanya ketidakpuasan pegawai yang dapat merugikan perusahaan. Bagi banyak orang salah satu tujuan mereka bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai mengupayakan usaha lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi jika indikasi-indikasi dari tingkat ketidakpuasan kerja masih muncul, maka hal tersebut menjadi suatu masalah yang bisa merugikan perusahaan.

Berdasarkan survey sebelumnya, inti pekerjaan PT. PLN (Persero) UIP II Medan terbagi di dua wilayah yang pertama di dalam perusahaan yang sering kita sebut kantor dan diluar perusahaan yaitu lapangan. Ada interaksi yang terjadi antara pemimpin dengan bawahan dan sebaliknya bawahan dengan pemimpin. Untuk pekerjaan di dalam ruangan intensitas bertemu dan berinteraksi dengan pemimpin lebih banyak dari pada bekerja di lapangan. Pertemuan sebatas pada hal-hal yang bersifat formal yaitu masalah pekerjaan rutin. Hal ini membuat kedekatan antara pemimpin dan bawahan juga berkurang. Padahal salah satu syarat untuk membuat terjalinnya hubungan yang akrab dan harmonis antara pemimpin dengan bawahan adalah intensitas pertemuan yang rutin, interaksi yang baik, perhatian dan memahami kondisi pekerjaan.

Setelah hubungan pemimpin bawahan dan struktur tugas, peneliti juga ingin meneliti adanya pengaruh kekuatan posisi pemimpin terhadap kepuasan kerja. Kekuatan posisi pemimpin bisa dilihat pada beberapa aspek, yaitu pemberian *reward punishment* dan promosi. Pada perusahaan dilihat bahwa pada pemberian *reward* salah satu acuannya adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh

pegawai. Kemudian pada pemberian *punishment* melihat tingkat kesalahan dan pemberian hukuman bertingkat sesuai tingkat kesalahan. Pelaksanaan promosi ditentukan oleh pemimpin pada PT. PLN (Persero) UIP II Medan. Pada promosi tentu menjadi keinginan setiap pegawai untuk naik tingkat/jabatan. Namun karena jumlah posisi lebih sedikit dari jumlah pegawai maka tentu menjadi ada persaingan di dalamnya. Kesesuaian dan ketepatan di dalam pendelegasian wewenang sangat penting bagi pegawai di dalamnya karena hal tersebut menunjukkan tingkat keadilan bagi perusahaan di dalamnya. Dari data tersebut peneliti ingin melihat apakah ada pengaruh kekuatan posisi pemimpin terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan cukup tingginya tingkat absensi pada PT. PLN (Persero) UIP II Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menjadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dan judul penelitian yang diangkat adalah : “HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN.

B. Identifikasi Masalah

Panji & Ninik (1990) kepemimpinan adalah pemimpin-pemimpin yang efektif yang merupakan orang-orang yang bermotivasi tinggi . mereka dengan sukarela berusaha mencapai sasaram-sasaran tinggi dan menetapkan standart-standart prestasi tinggi bagi mereka sendiri. Mereka mempunyai sifat yang

energik, selalu ditantang problema-problema yang tidak terpecahkan disekitar mereka.

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis guna dapat tetap mempertahankan individu untuk senantiasa memiliki kualifikasi yang baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan pemimpin, gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, praktek perusahaan dan hubungan dengan rekan kerja. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai indikator penting. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya (Engko dan Gudono, 2007).

Dalam beberapa tahun terakhir, berdasarkan data dari Divisi umum terdapat data absensi yang relative cukup tinggi pada PT. PLN (Persero) UIP II Medan di mana hal tersebut mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai. Pegawai dinilai harus terpenuhi kepuasan kerjanya supaya dapat maksimal didalam mereka bekerja.

Tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan indikasi adanya ketidakpuasan pegawai yang dapat merugikan perusahaan. Bagi banyak orang salah satu tujuan mereka bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai mengupayakan usaha lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi jika indikasi-indikasi dari tingkat ketidakpuasan kerja masih muncul, maka hal tersebut menjadi suatu masalah yang bisa merugikan perusahaan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ingin melihat hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Secara praktis jika dari hasil penelitian ini nantinya terdapat adanya hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja maka diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan di PT. PLN (PERSERO) UIP II MEDAN agar mampu

bekerja mencapai kepuasan kerja dengan adanya efektivitas kepemimpinan yang baik.

