

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebun Bandar Betsy pada awalnya dibuka dan diusahai oleh Perusahaan HVA Belanda yang berdiri pada tahun 1918. Dalam perkembangannya Kebun Bandar Betsy beberapa kali mengalami restrukturisasi. Sejak tahun 1957 Perusahaan Perkebunan Bandar Betsy diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia dari Perusahaan HVA Belanda dan dinasionalisasi menjadi Perkebunan Milik Negara Indonesia. Dan saat ini menjadi kebun karet terbesar yang dimiliki PT Perkebunan Nusantara III yang berada di Kabupaten Simalungun serta memiliki sejarah tertentu secara Nasional yaitu peristiwa Bandar Betsy ditandai dengan berdirinya Tugu Sudjono.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari orang-orang dalam kelompok/perusahaan. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang akan dipimpin untuk dapat melaksanakan tujuan dari kelompok atau perusahaan.

Gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumberdaya, baik sumberdaya manusia, maupun materi akan sangat mempengaruhi pengelolaan sumberdaya yang ada pada perusahaan, oleh karenanya gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin akan berdampak positif atau negatif terhadap perkembangan atau kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi, agar karyawan mau bekerja optimal tentu peranan pimpinan sangat dibutuhkan dalam mengarahkan bawahannya. Adapun dasar untuk mengoptimalkan para karyawan bila mereka mendapat imbalan yang cukup, baik dalam bentuk uang maupun imbalan lainnya seperti fasilitas kendaraan, tempat tinggal, bonus dan sebagainya. Asumsi ini tidak salah karena pada awalnya orang bekerja adalah untuk mencari nafkah bagi dirinya dan keluarganya. Namun demikian imbalan saja tidak menjamin para karyawan bekerja secara optimal demi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan bagi karyawan tidak hanya sekedar mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk menemukan jati diri, wadah untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan diri, juga untuk membuktikan kemampuan ataupun keahliannya. Akhirnya menimbulkan kebanggaan bagi dirinya. Kebanggaan menjadi karyawan/anggota suatu perusahaan tertentu merupakan suatu indikator bahwa karyawan tersebut telah memiliki identitas

organisasi atau perusahaan tersebut. Identitas ini merupakan salah satu ciri tertanamnya nilai-nilai perusahaan didalam dirinya.

Pada suatu perusahaan terdapat seperangkat nilai yang terbentuk sesuai dengan gagasan berdirinya perusahaan. Pada umumnya, nilai-nilai yang ada tercermin di dalam budaya organisasi suatu perusahaan. Pendiri perusahaan memiliki pengaruh yang kuat bagi terbentuknya budaya awal organisasi.

Pendiri perusahaan memiliki nilai-nilai atas apa yang akan dicapai perusahaan. Mereka tidak dibatasi oleh kebiasaan-kebiasaan ideologi orang-orang pendahulunya, karena sebagai pendiri pertama mereka merupakan orang yang pertama ada di perusahaan. Relatif kecilnya ukuran perusahaan yang baru didirikan, akan mempermudah para pendiri mengharuskan seluruh anggota organisasi menerima nilai-nilai mereka sebagai nilai-nilai/norma-norma yang harus dipatuhi.

Nilai-nilai ini akan mempengaruhi proses seleksi. Tujuan dari proses seleksi adalah memilih orang yang memiliki skill, pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi secara berhasil. Orang yang akan mendukung budaya organisasi yang akan diterima perusahaan. Orang-orang yang ada didalam perusahaan akan terus menerus memelihara budaya dengan cara melaksanakan nilai-nilai yang telah ditetapkan secara konsisten.

Perusahaan agar konsisten, pimpinan akan menerima dan mempromosikan orang yang memiliki nilai yang konsisten dengan inti budaya. Karyawan yang secara nyata melanggar nilai inti budaya (seperti tidak mendukung gaya

kepemimpinan), walaupun ia memiliki kinerja yang baik, pimpinan akan memberikan sanksi yang berat.

Top manajemen juga memiliki pengaruh langsung pada budaya organisasi, yakni melalui apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka bertindak. Pimpinan senior akan menetapkan norma-norma seperti, pengambilan resiko yang diinginkan, seberapa besar kebebasan yang akan diberikan kepada bawahan, menetapkan seragam kerja yang sesuai, kegiatan yang akan dibayar dan yang tidak, promosi, pemberian imbalan dan sebagainya, yang keseluruhannya menunjukkan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tersebut.

Ketidakpuasan karyawan disebabkan oleh kebijakan yang dibuat pimpinan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Kebijakan yang berlaku di perusahaan/organisasi sangat terkait dengan gaya kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan ini akan membentuk suatu budaya organisasi.

Usulan yang diberikan dari bawah tanpa kompromi memutuskan secara sepihak. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pimpinan hingga karyawan pada level terendah.

Budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam organisasi dimana karyawan tersebut tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya melainkan menyesuaikan diri dengan siapa dan di mana mereka berada. Selain itu budaya organisasi menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumberdaya

manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dimana dengan latar belakang Kebun Bandar Betsy yang memiliki sejarah tertentu dalam situasi di masa sekarang maka dilakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti yang telah diungkapkan diatas, rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah :

1. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi kepada kepuasan kerja karyawan di kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero).
2. Mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero).
3. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada kebun Bandar Betsy PT Perkebunan Nusantara III (Persero).

1.4. Manfaat Penelitian

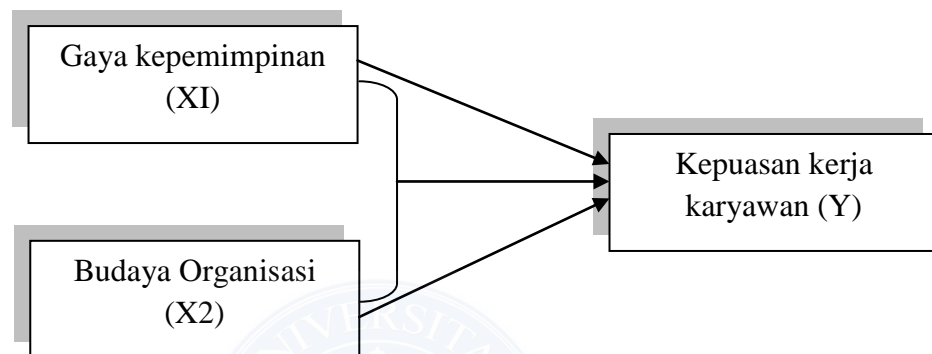
Manfaat penelitian ini adalah :

1. Pengembangan teori gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Masukan bagi perusahaan dalam menangani kepuasan kerja karyawan.
3. Masukan bagi peneliti dimasa datang dalam mengkaji masalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan, serta gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dasar pemikiran penelitian dapat digambarkan pada Gambar 1.1. sebagai berikut :



Gambar 1.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6. Hipotesis

1. Terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.