

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya. Sebanyak apapun modal usaha yang dimiliki jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang andal maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai [1]. Sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan merupakan faktor penting, oleh karena itu diperlukan strategi-strategi yang lebih baik dalam upaya membina manusia atau karyawan sebagai tenaga kerja. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya [2]. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya [3]. Sebaliknya jika seseorang tidak senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan penuh semangat dan juga bekerja dengan baik sehingga dapat memberi hasil yang baik serta maksimal pula. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan bekerja asal-asalan dan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya yang akhirnya memengaruhi kualitas kerja.

Dalam penelitian ini penulis mengambil PT. Central Rezeki Agrindotama Medan sebagai objek penelitian. PT. Central Rezeki Agrindotama Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang Agrikultural yang terletak di Jalan Saparua II No.10 B KIM III, Tangkahan, Medan Labuhan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin di dalam perusahaan diharapkan untuk mampu menciptakan kondisi yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak hanya mampu bekerja, namun juga bersedia melakukan suatu usaha

menuju ke arah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin [4]. Setiap pemimpin memiliki cara tersendiri untuk mengarahkan dan mengelola karyawannya sehingga pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang membedakannya dengan pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan dari pemimpin dapat menimbulkan perasaan atau emosi serta tindakan respon tertentu dari karyawannya termasuk di dalamnya rasa puas atau tidak puas bekerja di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan, karyawan cenderung tidak senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Hal ini dikarenakan semua kebijakan dan keputusan ada di tangan pimpinan dan tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, apabila timbul suatu masalah dalam pekerjaan, semuanya hanya bergantung kepada pimpinan dan karyawan tidak diperbolehkan ikut campur dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, pimpinan sering memberikan pekerjaan yang berbeda sekaligus dan harus dilaksanakan serta diselesaikan segera mungkin sehingga membuat karyawan terkadang kewalahan dalam menanganinya. Pimpinan juga cenderung bersikap tegas terutama kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dimana karyawan tersebut akan langsung diberikan sanksi berupa pemotongan gaji. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [5]. Namun berbeda dengan hasil penelitian terdahulu bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [6].

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan jika motivasi diberikan secara baik kepada karyawan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan [2]. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, motivasi yang diberikan perusahaan berupa pemberian bonus apabila karyawan tidak pernah absen dalam satu tahun penuh dan kenaikan gaji setiap tahunnya namun karena pekerjaan rutin yang dilakukan berulang-ulang setiap harinya membuat para karyawan menjadi bosan terhadap pekerjaannya sehingga lebih memilih menonton video tiktok ataupun drama/film dan bermain *games* pada saat jam kerja. Hal tersebut berdampak pada banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan hasil

penelitian terdahulu menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [7]. Namun berbeda dengan hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [8].

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat [9]. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi [10]. Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan ataupun hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, masalah disiplin kerja yang terjadi adalah seringkali karyawan terlihat santai sambil menyarap di dalam ruangan pada saat sesama rekan kerja telah memulai aktivitas kerja, berbicara pada saat jam kerja dengan sesama rekan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang teliti kemudian sering melakukan pelanggaran di jam istirahat dimana istirahat karyawan dimulai pada jam 12.00 WIB dan diharuskan kembali bekerja pada jam 13.00 WIB namun masih ada karyawan yang berkeliaran setelah jam istirahat berakhir dan karyawan sering tidak hadir berdampak pada tingginya tingkat absensi karyawan, yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Central Rezeki Agrindotama Periode Juni – Agustus**

Keterangan	Juni 2021		Juli 2021		Agustus 2021	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Tanpa Keterangan						
1-2 hari	7	11,11	6	9,84	10	16,39
2-5 hari	6	9,52	7	11,48	14	22,95
>5 hari	4	6,35	2	3,28	2	3,28
Jumlah	17	26,98	15	24,60	26	42,62

Sumber: PT. Central Rezeki Agrindotama, 2021

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan mengalami fluktuasi dan cenderung meningkat dimana pada bulan Juni 2021 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebesar 26,98% dan mengalami peningkatan pada bulan Agustus 2021 menjadi sebesar 42,62%. Hal ini menyebabkan kegiatan operasional perusahaan menjadi terganggu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja [11]. Namun berbeda dengan hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [12].

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, fenomena bisnis, dan *research gap* di atas, terdapat perbedaan dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari rumusan masalah tersebut maka dirumuskan bahwa terdapat permasalahan dan perlu dilakukan kajian penelitian, sehingga peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini mencakup:

1. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ )
3. Objek penelitian : PT. Central Rezeki Agrindotama Medan
4. Periode Pengamatan : September 2021 – Februari 2022

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Rezeki Agrindotama Medan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT. Central Rezeki Agrindotama Medan dalam usahanya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini.

#### **1.6 Originalitas Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” [13]. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menambah 1 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Alasan penambahan variabel gaya kepemimpinan dikarenakan kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah [9]. Gaya kepemimpinan yang tepat berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja karyawan sehingga seorang pemimpin harus mampu memilih dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai kondisi atau keadaan tertentu untuk para karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021-2022.
3. Objek penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah perusahaan milik pemerintah atau disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sedangkan objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang Agrikultural.

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL