

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, sangat berperan penting dalam berkembangnya organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur maupun mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dalam suatu instansi terdapat karyawan yang bisa dan tidak bisa menerima aturan-aturan yang diterapkan oleh perusahaan dan juga beberapa karyawan ada yang bisa dan tidak bisa menerima pemimpin yang tidak sesuai dengan karyawan. Berdasarkan dua hal tersebut bisa menjadi landasan terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah instansi atau organisasi kedepannya karena jika kepuasan kerja berkurang maka bisa menjadi alasan berkurangnya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam sebuah instansi.

Di dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari produktifitas karyawannya yang semakin meningkat atau semakin menurun, kepuasan dalam pekerjaan dapat menghasilkan perasaan senang dan mendorong terciptanya kepuasan kerja dalam diri individu. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang kurang bersemangat berpotensi menurunkan kualitas produktifitas mereka dan, pada akhirnya, berdampak negatif terhadap kualitas perusahaan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi yang akan meningkatkan kualitas dari sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan pada karyawannya.

satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan menurun atau meningkat adalah kepuasan kerja karyawannya hal ini akan mempengaruhi tujuan perusahaan bisa tercapai (1). Kepuasan kerja merupakan salah satu cara agar karyawan dalam sebuah perusahaan bisa menyelesaikan tanggung jawab nya yang dimana penyelesaian tanggung jawab akan berdampak pada kualitas sebuah perusahaan.

Selain itu, seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk (2). Selain itu ada beberapa peneliti mengemukakan bahwa korelasi antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk mengetahui kepuasan karyawannya agar suatu tujuan organisasi bisa tercapai. Seperti, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai yang

tetapkan oleh perusahaan (3). Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah. Suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya (4).

Beberapa penelitian diatas membuktikan bahwa ada keterikatan disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (5). Namun berbanding terbalik dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja (6). Hal ini menciptakan kesenjangan dalam penelitian, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara langsung bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya di PT Notojoyo Nusantara (Manali Hill) Malang.

Selain itu, ada hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah Perusahaan. Selain disiplin kerja yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang yang khas pada saat memengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (7).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak langsung pada lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta motivasi individu. Pemimpin yang mampu mendengarkan, memberikan arahan yang jelas, dan menghargai kontribusi karyawan cenderung menciptakan suasana

kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja(8). Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja di dalam sebuah perusahaan, karyawan tersebut bisa menjadi alasan sebuah perusahaan mengalami penurunan kepuasan kerja pada karyawannya (9). Kurangnya dukungan dari pimpinan juga menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan (10). Ketika karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya (11).

Beberapa penelitian diatas membuktikan bahwa ada keterikatan. Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (12). Namun penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja (13). Hal ini menciptakan kesenjangan dalam penelitian, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara langsung bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya di PT Notojoyo Nusantara (Manali Hill) Malang.

Di sisi lain, Kepuasan kerja juga menunjukkan hasil penelitian yang bervariasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar rekan kerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa aspek disiplin dan kepemimpinan

memiliki pengaruh yang lebih dominan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja masih memerlukan pengkajian lebih lanjut, khususnya pada konteks industri property dan juga terdapat penelitian yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Di PT Notojoyo Nusantara (Manali Hill), Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang property, menyadari bahwa kepuasan emosional individu merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu hal utama yang memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif.

Berdasarkan observasi awal pada beberapa karyawan PT Notojoyo Nusantara bahwa sebagian karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu alasan adanya kepuasan kerja pada karyawannya adalah gaji yang mereka dapatkan. Berdasarkan hasil observasi pada beberapa karyawan di temukan bahwa mereka memiliki kepuasan pada gaji yang telah mereka dapatkan. Beberapa karyawan merasakan gaji telah dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan. Namun, beberapa karyawan yang lainnya merasa belum cukup puas dengan gaji yang mereka dapatkan karna masih belum bisa untuk memenuhi kebutuhannya.

Disamping itu, tingkat kepuasan kerja karyawannya juga diukur bagaimana Tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Di PT Notojoyo Nusantara masih terlihat adanya ketidak disiplin kerja, berdasarkan observasi beberapa karyawan masih ada yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di Perusahaan. Seperti datang

tidak sesuai waktu yg sudah di tentukan, dan beberapa karyawan masih belum mematuhi kebijakan yang berlaku di Perusahaan.

Peran pemimpin di PT Notojoyo Nusantara. Juga berperan penting terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil observasi awal Terdapat pemimpin yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan, kurang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pemimpin karena ini menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang di perintahkan pimpinan.

Hal ini merupakan bentuk ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan Jika kepemimpinan tidak berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan melakukan pengambilan keputusan saat bekerja, maka kepuasan kerja karyawannya akan rendah. Dan menurunkan produktif perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula (14). Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT Notojoyo Nusantara (Manali Hill), maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang telah di uraikan sebelumnya penulis melakukan penelitian dalam PT Notojoyo Nusantara. Adapun judul dari penelitian skripsi ini yaitu, **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NOTOJOYO NUSANTARA (MANALI HILL) MALANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di pt notojoyo nusantara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di pt notojoyo nusantara
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja

1.4 Manfaat / Kegunaan Penelitian

a) Manfaat dan kegunaan untuk akademi

Manfaat dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berpotensi memperkaya teori dan konsep yang mendukung pemahaman dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan pemahaman mereka lebih lanjut.

b) Manfaat dan kegunaan untuk praktisi

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas organisasi, sekaligus menjadi sumber referensi bagi kalangan akademik untuk penelitian lanjutan dan memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

