

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya dalam hal ini adalah seseorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan pertanggungjawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan dan prioritas, oleh karena itu pemimpin mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan dan kegagalan dalam meraih tujuan organisasi. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi.

Seseorang pemimpin dapat dikatakan sukses atau tidaknya apabila oleh keahliannya dalam menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tugas seseorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seseorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seseorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat serta mengarahkan dan memotivasi karyawan atau buruh kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahnya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahnya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal memiliki kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang timbul oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat pada dasarnya, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula, Miller (1991) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk sebagai salah satu perusahaan yang sangat penting perannya dalam menggerakkan roda perekonomian dan perdagangan masyarakat khususnya kabupaten Bulukumba dengan mengutamakan masyarakat dengan golongan ekonomi menengah ke bawah yang sangat membutuhkan pekerjaan. Dalam hal ini pihak manajemen PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk ini tentunya memiliki strategi dalam

memberikan kepuasan terhadap karyawan agar jumlah konsumennya setiap tahunnya dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang efektif dan demokratik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan membangkitkan Motivasi kerja para karyawan (buruh) dengan baik sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengembangkan visi dan misi perusahaannya. Para atasan memberikan contoh kepada para karyawannya dengan bertindak tegas sebagai seorang pemimpin agar tidak ada karyawan yang mengabaikan pekerjaannya.

Tabel 1: Jumlah Perkembangan Karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk dari tahun 2010-2014 di Bulukumba

Tahun	Jumlah Karyawan Buruh Yang Masuk (Orang)	Selisih
2010	56	-
2011	59	7
2012	73	14
2013	78	5
2014	97	19

Sumber : PT.PP.London sumatera Indonesia Tbk (2016)

Jumlah karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk dari tahun 2010-2014 tidak pernah mengalami penurunan bahkan cenderung bertambah dari tahun ketahun , Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang digunakan untuk memimpin karyawan (buruh) pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk dirasa mampu mempengaruhi hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat seberapa besar peranan kepemimpinan dalam kepuasa kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan pada PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk, dengan dasar pertimbangan dimana penulis berasal dari kabupaten Bulukumba. oleh karena itu, mengangkat topik penting dalam judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah Diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Apakah gaya kepemimpinan berpangaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pangaruh gaya kepeimimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil penelitian yang diharapkan penulisan dari penelitian serta penyusunan skripsi ini :

1. Secara teoritis sebagai sumbangan pemikiran dalam memperluas wawasan bagi kajian manajemen pimpinan PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk dalam mengelola sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan serta menanbah konsep dan pemikiran baru

yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan manajemen PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk.

2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk dalam pengambilan keputusan Kedepan mengenai gaya kepemimpinan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil Uji-T hipotesis “ Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk ” telah terbukti hipotesis diterima.
2. Variabel Gaya kepemimpinan mampu memprediksi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 34,5 % dengan kekuatan hubungan yang rendah

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diajukan saran yang nantinya dapat menjadi pertimbangan perusahaan serta menjadi bahan masukan untuk mengevaluasi kinerja kerjanya,

1. Disarankan kepada pimpinan PT.PP.London Sumatera Indonesia Tbk agar pada masa yang akan datang lebih menekankan penggunaan gaya kepemimpinan yang lebih baik dengan memerhatikan situasi dan kondisi lingkungan agar memberikan nuansa positif yang mampu membangun motivasi bagi para kerjanya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih baik lagi kedepannya.

2. Penulis mengharapkan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini, serta dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti.