

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau dikenal dengan PLN merupakan tempat pendistribusian listrik yang dituntut untuk mampu melayani kebutuhan pelanggan. Apabila pelayanan dianggap tidak sesuai atau bahkan merugikan pelanggan, komplain atau protes segera dilayangkan. Komplain yang selama ini terjadi biasanya disebabkan oleh, antara lain: seringnya terjadi gangguan listrik, petugas yang salah dalam menghitung meteran, kurang ramah dan cekatannya para petugas pelayanan, birokrasi yang berbelit-belit, calo pemasangan baru instalasi listrik, dan para calon pemasang baru yang harus menunggu lama.

Manajemen Sumber Daya Manusia membantu dalam memperoleh perkembangan individu secara maksimal, hubungan kerja yang efektif antara perusahaan dan karyawan, karyawan dan perusahaan, dan pembentukan SDM yang diinginkan yang berbeda dengan sumber daya yang substansial. Hal itu mencakup perekrutan, seleksi, pemanfaatan, pengembangan, motivasi dan kompensasi sumber daya manusia oleh perusahaan. Tanggungjawab dari Manajemen sumber daya manusia yang menerangkan bahwa dasar dari keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah pemeliharaan daya tarik dan pengembangan jauh diatas karyawan biasa (Iqbal et al, 2012).

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam banyak kebutuhan, yang apabila akan terpenuhi bisa memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2001).

Teori kepemimpinan transformasi muncul sebagai salah satu pendekatan yang paling populer untuk memahami efektifitas pimpinan pada dua dekade yang lalu (Piccolo & Colquitt, 2006). Bahkan, hubungan positif antara kepemimpinan transformasi dengan sikap, perilaku, dan kinerja anak buah telah didokumentasikan (Judge & Piccolo, 2004). Namun demikian, beberapa peneliti mengemukakan bahwa penelitian terhadap kepemimpinan transformasi merupakan mediasi penting yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kinerja belum benar-benar dikaji dalam (Li & Chia-hung Hung, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan norma atau perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya dalam (Darwito, 2008).

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua individu atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins, 2008:5). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, (dalam Parwita, 2013).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Susanty & Sigit Wahyu Baskoro (2012), disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Jadi disiplin harus dikembangkan agar setiap orang tahu dengan sadar apa

tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Lum et al, (1998), dalam Handoko (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan, kepuasan kerja yang rendah biasanya mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka yang kepuasan kerjanya rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Menurut Handoko, (2001:193-194) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik masing-masing karyawan. Namun disisi lain, sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan beban, paksaan, dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka.

PT. PLN (Persero) AREA Surakarta merupakan Perusahaan Listrik Milik Negara. Tujuan, sifat dan maksud PT. PLN (Persero) memiliki dasar pada Peraturan Pemerintah No. 23 tahun 1994, yaitu: Menyediakan tenaga

listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk, meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta)*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta?
- b. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta?
- c. Apakah kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi apakah dapat berpengaruh pada kepuasan dan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) AREA Surakarta.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat untuk peneliti dan perusahaan, antara lain:

a. Untuk Peneliti

Peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi lembaga pendidikan dan akademis untuk meningkatkan bagaimana mengelola sistem sumber daya yang baik pada suatu perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan.

b. Untuk Manajer

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pimpinan dan seluruh karyawannya di perusahaan agar dapat memahami sistem manajemen sumber daya yang baik pada disiplin kerja dan karakteristik masing-masing individu agar dapat memberikan contoh yang baik dan berkualitas untuk perusahaan.