

**PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
AKSARA SOLOPOS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Akuntansi pada Fakultas Keguruan
dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta



Disusun Oleh:

PUTRI SETYORINI

A 210 060188

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing – masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai

dengan keinginan karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun sesudah kerja. Kondisi kerja yang semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan/pegawai di suatu instansi/organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Hasibuan (2007 : 202) berpendapat “ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya “. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Sedangkan menurut Rivai (2005 : 475) “kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual”. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai

yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan diraikan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja yang ditinjau dari faktor tindakan supervisi dan kedisiplinan kerja. Supervisi adalah merupkan seni kerja sama dengan sekelompok orang, dimana terhadap mereka dipergunakan wewenang sedemikian rupa, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat memperoleh hasil kerja gabungan yang sebesar-besarnya. Hasil itu dapat diperoleh dengan baik apabila para pekerja dalam bekerja sama termasuk jug di dalamnya si supervisor, berada didalam suasana yang gembira dn smangat yang baik. Seni ini mungkin merupakan satu-satunya seni yang paling sukar diantara semua seni, karena hal itu menuntut adanya satu kemampuan untuk mempraktekkan prinsip-prinsip hubungan antar manusia (*human relantions*) dengan baik dan secara otomatis, yang terbukti cocok untuk semua orang pada sembarang waktu.

Para supervisor yang berpengalaman tentu akan menyadari bahwa memang tidak ada aturan yang pasti dan meyakinkan dalam hal kerja sama dengan “ orang” pada umumnya. Dengan kebijaksanaanya yang berdasarkan pada pengalaman-pengalamannya, mereka tahu bahwa pribadi manusia itu begitu unik dan oleh karena itu kepribadian harus selalu dipertimbangkan didalam mengembangkan hubungan-hubungan kerja. Tetapi bila keunikan

pribadi-pribadi itu diperhatikan secara seksama, maka akan tampak adanya prinsip-prinsip umum yang dipraktekan sebagai pedoman oleh supervisor yang berhasil dalam bekerja-sama. Tiap-tiap prinsip mempunyai ide-ide yang perlu dimengerti karena dengan demikian akan dapat menghargai nilainya. Dewasa ini semakin disadari bahwa para supervisor tidak cukup sekedar memiliki pengetahuan dan teknologi pekerjaan dari orang-orang yang mereka supervise. Peranan supervisor tidaklah sederhana, para supervisor sebagai bagian dari manajemen perusahaan yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karena itu untuk menjawab tentang kualitas sumber daya manusia, perlu dipahami secara mendalam tentang Manajemen sumber daya manusia dimana fungsi-fungsinya harus betul-betul diperhatikan. Salah satu fungsi operatif dari Manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu setiap pimpinan/manajer selalu berusaha, agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang pimpinan/manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua

peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001:193). Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “PENGARUH TINDAKAN SUPERVISI DAN DIDIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. AKSARA SOLOPOS”.

B. Batasan Masalah

Agar Pemahaman dapat dilakukan dengan mudah dan lebih terarah, maka diperlukan adanya ruang lingkup analisa yang membatasi permasalahan dan pembahasan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tindakan supervise dalam penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan suatu pekerjaan yang dikoordinasikan oleh seorang pimpinan atau supervisor. Tindakan supervise dalam penelitian ini di batasi dengan factor-faktor kepemimpinan, kondisi kerja, penugasan.

2. Disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah mengenai disiplin dalam waktu kerja maupun kehadiran karyawan dalam bekerja, dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi dengan factor kepatuhan terhadap peraturan, absensi, loyalitas.
3. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu perasaan dan sikap yang timbul berdasarkan hasil penilaian terhadap kinerja maupun situasi kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini di batasi dengan faktor prestasi, kondisi pekerjaan, rekan kerja, kebijakan upah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aksara Solopos?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aksara Solopos?
3. Adakah pengaruh antara tindakan supervisi dan disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aksara Solopos?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aksara Solopos.

2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aksara Solopos.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara tindakan supervisi dan kedisiplinan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aksara Solopos.

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari bangku kuliah terhadap kehidupan praktek yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dipakai sebagai bahan pelengkap data yang dibutuhkan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang

F. Sistematika Skripsi

Sistematika merupakan isi yang ada di dalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika dalam penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang definisi kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, aspek-aspek kepuasan kerja, karakteristik kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, definisi tindakan supervisi, prinsip dasar supervisi yang efektif, keterampilan yang diperlukan supervisor, gaya kepemimpinan supervisor, definisi disiplin kerja, jenis-jenis disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, macam-macam disiplin kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Tempat Penelitian, Populasi, Sampel, Sampling, Variabel Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Uji Instrument, Uji Prasyarat Analisis dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum, pengumpulan data dan analisis data

BAB V PENUTUP

DAFTAR PUSTAKA