BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan merupakan usaha peningkatan kualitas manusia yang dilakukan secara berkelanjutan berlandaskan kemampuan memanfaatkan dan mendayagunakan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusia serta kemajuan ilmu dan teknologi, dengan memperhatikan tantangan perkembangan baik regional, nasional maupun global. Sumber daya manusia adalah faktor utama keberhasilan dari pencapaian organisasi. Hal ini diperkuat dengan ditempatkannya tenaga kerja sebagai urutan satu dalam unsur–usnur manajemen. Manusia yang menjadi unsur utama keberhasilan menyebabkan perlunya seorang pemimpin yang unggul agar produksi barang dan jasa dihasilkan oleh perusahaan tersebut dapat berkualitas.

Berbicara soal organisasi, maka ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinanan yang diperintah/bawahan. Dengan demikian guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya.

Dalam suatu organisasi yaitu perusahan seorang pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda – beda, diantaranya gaya

kepemimpinan otoraksi, demokratis dan lain sebagainya. Semua gaya kepemimpinan tersebut tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, tinggal bagaimana seorang pemimpin menerapkan dalam suatu orgsanisasi perusahaan. Dengan adanya kelemahan dan kekuatan dari biaya tersebut, maka dalam ini penulis mengkhususkan pada gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan ini merupakan sarana unuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehuingga secara bersama – bersama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien. Pada kenyataannya para pimpinan dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membentuk kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Di penelitian ini penulis mencoba meneliti model Kepemimpinan Ohio. Dalam penelitiannya, Universitas Ohio melahirkan teori dua faktor tentang gaya kepemimpinan yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi (Hersey dan Blanchard, 1992). Struktur inisiasi mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Adapun konsiderasi mengacu kepada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal-balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya (bawahan). Adapun contoh dari faktor konsiderasi misalnya pemimpin menyediakan waktu untuk menyimak anggota kelompok, pemimpin mau mengadakan perubahan, dan

pemimpin bersikap bersahabat dan dapat didekati. Sedangkan contoh untuk faktor struktur inisiasi misalnya pemimpin menugaskan tugas tertentu kepada anggota kelompok, pemimpin meminta anggota kelompok mematuhi tata tertib dan peraturan standar, dan pemimpin memberitahu anggota kelompok tentang hal-hal yang diharapkan dari mereka.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin, maka seseorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan sumbangan yang positif bagi organisasi dalam hal ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan melaui wawancara kepada karyawan kantor pusat PT. POS (Persero) Bandung dimana karyawan dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik, tetapi pada pelaksanaannya dilapangan para atasan tidak memberikan dukungan – dukungan secara positif. Seperti tidak memberikan motivasi, kurang mengertii akan keinginan bawahan serta kurang bijaksana dalam pengambilan kepustusan dan tidak ada pendekatan terhadap karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Salah satu penurunan kepuasan kerja karyawan yang menurun dapat dilihat dari sikap kerja yang kurang baik dari karyawan.

Pada intinya kepemimpinan yang baik dapat ditekankan pada dua hal yaitu, pemilihan kepemimpinan struktur inisiasi dimana kepemimpin ini berorientasi pada tugas dan kepemimpinan struktur konsiderasi yang berorientasi pada hubungan perilaku baik antara atasan dan bawahan. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seseorang pemimpin merupakan penentu dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara pendahulu masalah yang dihadapi pada gaya kepemimpinan perusahaan ini bahwa gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi belum optimal, yaitu kurang terjalinnya hubungan profesional pemimpin dan bawahan sebagai mitra bekerja dan kurangnya hubungan perilaku antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis, serta kurangnya pengarahan dan penjelasan yang spesifik dalam pemberian tugas. Yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan diantaranya penurunan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Untuk itu kantor pusat PT POS (PERSERO) Bandung, berusaha untuk mengatasi penurunan kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel data laporan rekapitulasi absensi karyawan.

Tabel 1.1

Data Laporan Rekapitulasi Absensi Karyawan

Dari Tahun 2007-2009

No	Tahun	Kriteria Absensi					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Jumlah Karyawan	Alpa	Sakit	Cuti	Ijin		
1	2007	459	0	207	3769	191	4167	271
2	2008	357	0	186	4013	172	4376	271
3	2009	410	0	293	5076	233	5602	271

Sumber : **Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam kesempatan ini penulis tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul : " Gaya Kepemimpinan strukrur Inisiasi dan Konsiderasi Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung"**.**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, sering dijumpai banyak kendala dalam penelitian ini, sehingga peneliti membatasi pokok permasalahan sebagai berikut.

1.2.1 Identifikasi Masalah

(1). Penyerahan Tugas belum efektif yang disebabkan kurangnya penjabaran tentang rincian pekerjaan dan penjelasan mengenai tugas pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam pemberian tugas yang kurang spesifik dan kurang jelas, (2). Kurang harmonisnya hubungan perilaku (silahturahmi) antara atasan dan bawahan hal ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan struktur konsiderasi yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam hubungan perilaku antara atasan dan bawahan, (3). Kurangnya kepuasan kerja pada karyawan di Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang berkaitan dengan perilaku hubungan (individu pemimpin) yang kurang harmonis, (4). Belum efektifnya gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi yang diterapkan pada Kantor

Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari faktor di atas.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan struktur inisiasi yang dilaksanakan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Bagaimana kepemimpinan struktur konsiderasi yang dilaksanakan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
4. Seberapa besar dampak gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian.

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan tulisan yang dapat diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir program sarjana jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG.

1.3.2 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan Peneletian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan struktur inisiasi yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung**.**
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan struktur konsiderasi yang diterapkan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung**.**
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar dampak gaya kepemimpinan struktur inisiasi dan konsiderasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Dalam bidang akademis ilmu ini diharapkan berguna :

Bagi pengembangan ilmu, menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) terutama mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan untuk perusahaan baik swasta maupun pemerintah dalam melakukan pelatihan pegawainya yang bertujuan untuk pencapaian tujuan dan dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan para pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi.

2. Bagi pihak terkait

   Sebagai bahan acuan atau tambahan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang berlokasi di Jln. Cilaki No.73 Bandung. Adapun waktu untuk melaksanakan penelitian ini di mulai pada bulan Oktober 2010 sampai dengan Februari 2011.

Tabel 1.2
Lokasi dan Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penulisan usulan penelitian																				
Pengajuan usulan penelitian																				
Pengumpulan data																				
Pengolahan dan analisis data																				
Sidang																				