

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dan aset penting dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia itu sendiri yaitu menjalankan organisasi. Setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan organisasi sehingga dapat terus bertumbuh dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dengan segala kompetensi atau kemampuan dan pengetahuannya cenderung dapat memahami tanggung jawabnya untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain kompetensi, setiap organisasi juga memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Fungsi sumberdaya manusia dalam perusahaan selain sebagai indikator perkembangan suatu organisasi perusahaan, karakter dan gaya pemimpin juga merupakan faktor penting. Untuk mengelola organisasi, tidak hanya visi pemimpin dan komunikasi yang efisien saja yang diperlukan, tapi juga butuh kemampuan untuk memotivasi karyawan (Chen et al., 2018). Teori tradisional yang sudah ada sejak 1970-an dalam konteks kepemimpinan hanya terbatas pada orientasi pemimpin pada profit perusahaan. Dengan perkembangan ilmu dan teknologi sekarang, seorang pemimpin harus menemukan keseimbangan antara pilar lingkungan, sosial, dan tujuan ekonomi perusahaan yang saling berhubungan (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023).

Tantangan pimpinan perusahaan adalah apa yang dapat membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya apakah produk, layanan yang unik, inovasi, atau mungkin menggunakan struktur kepemimpinan biasa? Banyak hal yang berkontribusi pada diferensiasi tersebut, namun semua ini dapat ditiru dalam jangka panjang, hanya ada satu hal yang dapat memberikan kesinambungan kesuksesan dan keunggulan serta kekuatan jangka panjang sebuah perusahaan, yaitu karyawan (Alkhasawneh, 2019). Pada level perusahaan UKM, gaya kepemimpinan akan memberikan peluang besar terhadap kepuasan karyawan (Khan & Waraich, 2019) dan akan mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan (Khan et al., 2024). Asosiasi positif hubungan kepuasan kerja dan kebiasaan kepemimpinan terjadi karena adanya perubahan lingkungan dan perubahan organisasi yang terjadi akibat pengaruh perubahan dari gaya kepemimpinan (Kauppila, 2024). Sebagai tambahan, tidak hanya gaya pemimpin saja bahkan secara spesifik pemimpin wanita pada perusahaan milik keluarga memiliki kekuatan untuk mempengaruhi keputusan strategis perusahaan yang akan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Orozco Collazos & Botero, 2024). Di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya disiplin sebagian karyawan seperti keterlambatan, tidak mengenakan seragam lengkap, serta penggunaan ponsel saat jam kerja dapat menurunkan kualitas pelayanan dan merusak citra profesional perusahaan. Hal ini menjadi bukti bahwa peran kepemimpinan dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Adapun tabel berikut tentang rekapitulasi pelanggaran pada karyawan dalam tahun 2024, yaitu sebagai berikut,

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah melanggar	Total	persentase
1	terlambat	85	320	70,83%
2	tidak masuk tanpa keterangan	45	110	37,50

Berdasarkan data rekapitulasi pelanggaran disiplin kerja selama satu tahun pada 120 karyawan, ditemukan bahwa pelanggaran yang paling sering terjadi adalah keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Sebanyak 85 karyawan (70,83%) tercatat pernah datang terlambat dengan total 320 kasus sepanjang tahun. Sementara itu, 45 karyawan (37,5%) tercatat pernah tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas, dengan total 110 kasus. Tingginya frekuensi kedua jenis pelanggaran ini menunjukkan adanya permasalahan dalam kedisiplinan kerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen

Beberapa hasil penelitian menunjukkan terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan karyawan banyak sekali keragaman. Sikap dan tindakan atasan langsung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan atau dapat menciptakan suasana di mana karyawan menjadi tidak terlibat. Selain itu, karyawan mengatakan bahwa percaya pada kemampuan kepemimpinan senior untuk menerima masukan mereka, memimpin perusahaan ke arah yang benar, dan secara terbuka mengkomunikasikan kondisi organisasi adalah kunci dalam mendorong keterlibatan. Faktor lain yang mendorong keterlibatan adalah

karyawan diperlakukan dengan hormat, nilai-nilai pribadi mereka tercermin dan organisasi peduli dengan apa yang mereka rasakan (Alkhasawneh, 2019). Rasa emosional karyawan dalam keterlibatan dan kepedulian terhadap perusahaan juga merupakan perwujudan komitmen afektif karyawan (Özbek & Bozkurt, 2020). Gaya kepemimpinan dan komitmen dalam organisasi merupakan dua faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan (Daghmi, 2024; Anggoro, 2024; Nanjundeswaraswamy, 2023) dan dengan kombinasi dari gaya kepemimpinan dan psikologi pemimpinnya yang kuat memiliki kemungkinan untuk melahirkan sebuah budaya disiplin pada perusahaan yang dipimpin (Zen, 2023).

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang diharapkan, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan, salah satunya penilaian kepuasan kerja karyawan. Penilaian ini adalah sikap emosional yang menyatakan kesenangan dan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan motivasi dalam mencapai kinerja yang optimal (Pasulu et al., 2023). Namun, motivasi lain juga bisa timbul dari rasa ketidakamanan karyawan terhadap posisinya di perusahaan atau ketakutan kehilangan pekerjaan, tentunya karyawan ini lebih memiliki komitmen kepada perusahaan sehingga rasa kepuasan kerja lebih mudah tercapai (Devyani et al., 2023).

Hubungan antara manajemen dan karyawan sangat penting, menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan meninjau keberhasilan dan kegagalan mereka dalam mencapai target mereka. Hubungan ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang mengarah pada efek yang nyata pada moral dan disiplin kerja karyawan. Organisasi perlu memahami sifat perilaku kepemimpinan dan

mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif serta sesuai dengan tingkat manajemen dan jenis pekerjaan (Erkutlu, 2018). Menurut Erkutlu (2018) agar setiap penelitian disarankan berfokus pada persepsi karyawan terhadap perilaku dan gaya kepemimpinan manajemen untuk memastikan kepuasan karyawan dan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat harus dipraktekkan oleh setiap pemimpin organisasi untuk memastikan keberhasilan dan keunggulan suatu organisasi dan dengan dukungan dan kerja sama dari anggota atau karyawan lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Literatur terkait sumberdaya manusia yang sudah ada secara umum banyak membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Risma, Sinabariba, & Fahmi, 2021; Hendrasti, Syahrul, & Fahmy, 2022; Indrayani et al., 2024; Khan et al., 2024; Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023; Jaison, 2023; Suhartono et al., 2023). Penelitian ini mencoba untuk lebih mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Masih sedikit literatur yang mengkaji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Sebagai tambahan, penelitian ini juga melakukan investigasi terhadap tipe gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada satu perusahaan. Heterogenitas perusahaan dan pemimpin suatu perusahaan bergantung pada lingkungan, sosial, dan tujuan ekonomi perusahaan itu sendiri (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2023). Penelitian ini mengukur gaya pemimpin mana yang paling efektif untuk diterapkan pada perusahaan PT Mulya Rezkina Sejahtera.

PT Mulya Rezkina Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang berada di Ujung Gading, Kabupaten Pasaman Barat yang menilai disiplin kerja sebagai satu hal penting agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. PT Mulya Rezkina Sejahtera belum lama ini telah meresmikan SPBU baru miliknya bersama dengan Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 19 Maret 2019. SPBU tersebut didirikan di Nagari Air Bangis Kecamatan Sungai Beremas dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat setempat dalam mendapatkan bahan bakar minyak (BBM), serta membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dalam rangka mengurangi angka pengangguran. Selain itu, direktur PT Mulya Rezkina Sejahtera juga menghimbau kepada Muspika Kecamatan Sungai Beremas untuk dapat turut mengawasi karyawannya yang bekerja di SPBU tersebut agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen-konsumennya, serta bersedia mengevaluasi karyawannya jika memang menyalahi aturan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan juga sangat memperhatikan disiplin karyawannya dalam bekerja. Namun demikian, diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam kedisiplinan kerja karyawannya.

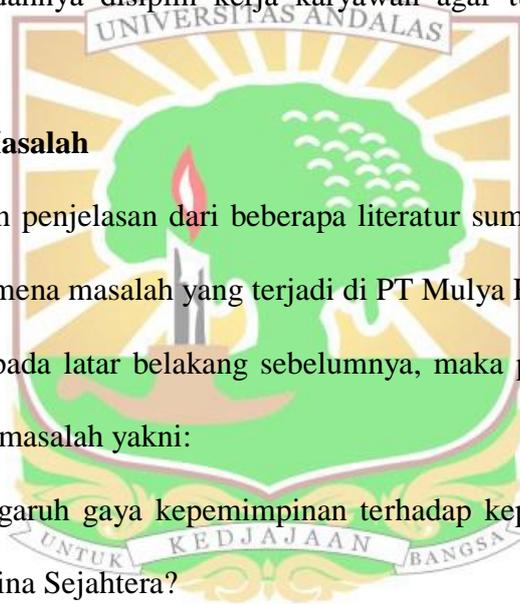
Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SPBU tersebut, diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang belum dapat mengikuti peraturan yang diberlakukan dalam SPBU di Nagari Air Bangis Kecamatan Sungai Beremas. Karyawan masih sering datang terlambat, sehingga jam kerja juga menjadi berkurang. Pergantian shift kerja pada bagian operator juga menjadi terlambat, sehingga dapat berdampak pada pelayanan pengisian BBM konsumen juga

menjadi terhambat. Hal tersebut memungkinkan menurunkan kepuasan konsumen, di mana hal tersebut menjadi hal utama yang diharapkan untuk diperoleh setiap perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik. Karyawan baru akan menunjukkan disiplin kerja jika terdapat pengawasan langsung dari atasannya. Oleh karenanya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari beberapa literatur sumberdaya manusia yang telah ada dan fenomena masalah yang terjadi di PT Mulya Rezkina Sejahtera yang sudah dijabarkan pada latar belakang sebelumnya, maka penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah yakni:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?

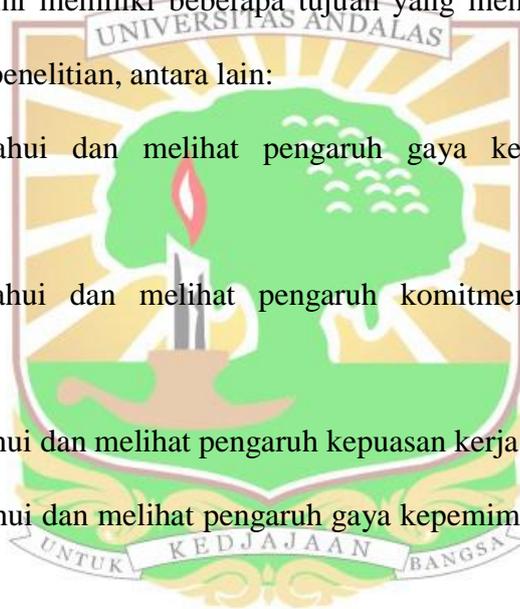


6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?
7. Bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjawab pertanyaan dari rumusan masalah penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja
4. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja
5. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja
6. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui dan melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja.



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian diharapkan tidak hanya untuk kepentingan pribadi peneliti namun diharapkan dapat bermanfaat untuk umum atau publik dan dapat digunakan sebagai:

1. Implikasi terhadap manajemen sumberdaya manusia dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan PT Mulya Rezkina Sejahtera
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam mengelola karyawan agar mampu mencapai kepuasan kerja dan disiplin kerja sehingga mampu mencapai kinerja yang diharapkan
3. Literatur dan referensi tambahan untuk pihak akademisi dalam menulis penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia terkait topik gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahap, antara lain:

1. Bab I : Pendahuluan; penjelasan tentang fenomena penelitian yang terkait dengan judul penelitian, daya tarik penelitian dibanding dengan penelitian lain, fenomena-fenomena umum yang ada yang kemudian berfokus kepada fenomena khusus yang akan dijadikan variabel dalam penelitian, tujuan penelitian yang akan dicapai sesuai rumusan masalah, manfaat penelitian berkaitan dengan implikasi hasil penelitian baik terhadap teori, praktek

manajemen, maupun terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat ataupun dalam penyusunan kebijaksanaan

2. Bab II : Tinjauan literatur; teori dan pandangan penelitian terdahulu berhubungan atau relevan dengan variabel-variabel penelitian yang diperlukan untuk memberikan pemantapan dan penegasan tentang ciri khas serta yang mendasari penelitian
3. Bab III : Metodologi penelitian; desain penelitian, populasi, dan sampel penelitian, definisi operasional serta pengukuran variabel penelitian, dan metode pengumpulan data, metode analisis data, dan prosedur pengujian hipotesisnya
4. Bab IV : Analisis dan hasil penelitian data; gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian
5. Bab V : Penutup; hasil pengolahan data dalam bentuk rangkuman kata, implikasi penelitian, kelemahan dan keterbatasan dari penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya agar bisa menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

