

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai gaya seseorang dalam memotivasi, membimbing, dan mengendalikan semua anggota tim atau organisasi. Agar mereka dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin harus berusaha membangun dan memelihara hubungan positif dengan bawahannya. produktif, yang menjadi permasalahan kepemimpinan di PT.Bintika Bangunusa adalah jarangnya pimpinan berada di perusahaan karena terlalu banyaknya urusan dan bisnis di luar negeri, sehingga segala urusan perusahaan akan selalu dilimpahkan kepada asistennya, oleh karena itu fungsi dari kepemimpinannya yang tertera di atas sepertipengawasan secara teratur dan membimbing karyawan tidak dapat terselenggarakan dengan baik di perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti yang terjadi pada PT.Bintika Bangunusa, Tujuan pribadi adalah salah satunya karena setiap karyawan memiliki tujuan yang berbeda-beda, sehingga menjadi salah satu hambatan untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

Sikap individu terhadap pekerjaan mereka dapat memberikan wawasan tentang tingkat kepuasan kerja mereka karena sikap positif akan mencerminkan tingkat kepuasan kerja mereka. Seperti permasalahan yang terjadi di PT. Bintika Bangunusa, jarangnya pimpinan berada di perusahaan sehingga karyawan merasa kurangnya perhatian dari pimpinnya serta kurangnya pemberian penghargaan(*reward*) yang berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Komitmen kerja dan kepemimpinan terkait karena karyawan lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka ketika bos mereka memiliki gaya kepemimpinan yang lebih besar. Kepuasan kerja dan lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen kerja seseorang. Seperti yang mempengaruhi komitmen kerja di PT.Bintika Bangunusa ,lingkungan kerja yang kurang baik menjadi salah satu pemicu kurangnya komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan deskripsi permasalahan diatas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi PT. BINTIKABANGUNUSA MEDAN Dalam Membangun Komitmen Kerja Karyawan”.

I.2. Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, semakin besar komitmennya terhadap perusahaan.
3. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja karena individu yang termotivasi lebih puas dengan pekerjaannya.
4. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan dedikasi kerja semuanya akan menderita karena komunikasi yang buruk antara atasan dan deputi.

I.3. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu?

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan PT.Bintika Bangunusa Medan terhadap komitmen karyawannya?
2. Apa dampak komitmen karyawan di PT. Bintika Bangunusa Medan?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen pada karyawan di PT.Bintika Bangunusa Medan?
4. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja?

I.4. Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

I.4.1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2014:213), “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain guna mencapai hasil yang diinginkan”.

I.4.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:32), gaya kepemimpinan seseorang dapat diamati dan dinilai berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membuat pilihan
2. Kemampuan menginspirasi
3. Kemampuan berkomunikasi
4. Kemampuan memerintah bawahan
5. Akuntabilitas
6. Kapasitas untuk mengelola emosi seseorang

I.5. Teori Tentang Motivasi Kerja

I.5.1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Veithzal Rivaidn Ella Jauvani Sagala (2013:837-838), “Motivasi kerja adalah sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi,mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu,karena dapat memuaskan keinginan mereka.”

I.5.2. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Terdapat lima indikator pengukur motivasi menurut Mangkunegara(2013:101) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

I.6. Teori Tentang Kepuasan Kerja

I.6.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini(2013:114),“Kepuasaan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian,hasil kerja,penempatan,perlakuan,peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.Karyawan yang lebih suka menikmati

kepuasaan kerja dalam pekerjaan nya akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.”

I.6.2. Indikator Kepuasaan Kerja

Menurut Yuwono yang dikutip oleh Spector dalam badriyah (2015:241), terdapat beberapa aspek untuk mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Gaji
2. Promosi
3. Supervise
4. Tunjangan Tambahan
5. Penghargaan
6. Prosedur dan Peraturan Kerja
7. Rekan Kerja
8. Pekerjaan itu sendiri
9. Komunikasi

I.7. Teori Tentang Komitmen Kerja

I.7.1. Defenisi Komitmen Kerja

Menurut Sopiah (2008:156), “Komitmen kerja adalah dimana keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.”

I.7.2. Indikator Komitmen Kerja

Dalam penelitian Elsy Oktavia dan Syamsul Amar (2014:5), komitmen kerja diartikan sebagai janji dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta perasaan dedikasi total. Variabel indikator dedikasi kerja meliputi:

1. Loyalitas
2. Sikap Terhadap Tugas
3. Tanggung Jawab
4. Disiplin Diri

I.8. Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja

Menurut Yulk (2005: 319), pemimpin karismatik menghasilkan antusiasme dan komitmen di antara para pengikut dengan mengomunikasikan visi yang meyakinkan dan meningkatkan kepercayaan para pengikut akan kemampuan mereka untuk mencapainya. Pemimpin yang melibatkan bawahannya dalam penyelesaian tugasnya akan mempengaruhi persepsi bawahannya tentang keterbukaan dan keadilannya.

I.9. Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

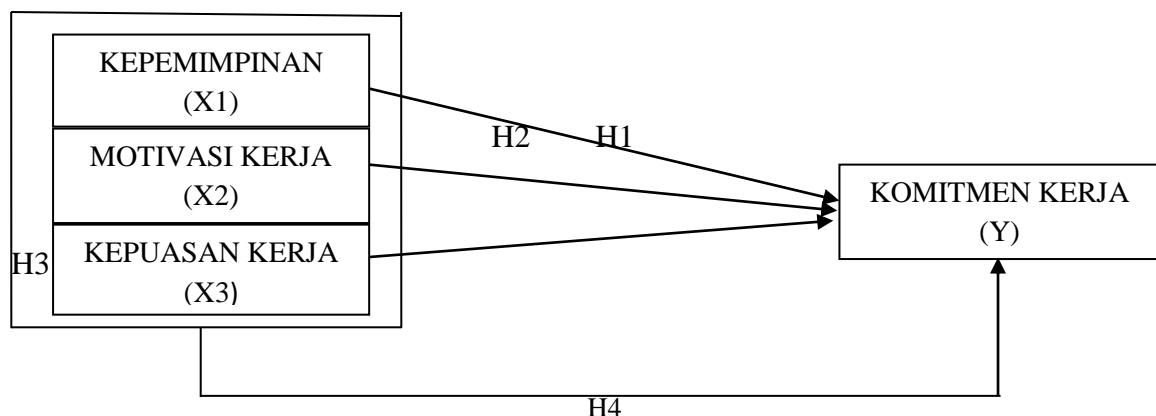
Menurut Hersey, sebagaimana dikutip dalam Musparni (2011: 25), daya dorong yang muncul dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk mencapai sesuatu inilah yang disebut Hersey sebagai unsur motivasi kerja. Misalnya, jika seorang karyawan menerima gaji dan

penghargaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya, maka komitmen kerjanya akan meningkat.

I.10. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan, dan dicapai dengan menilai pekerjaan seseorang sebagai penghargaan dalam pencapaian salah satu nilai kerja yang paling penting. Loyalitas organisasi secara signifikan ditingkatkan oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan meningkat seiring dengan tingkat kepuasan kerja mereka; sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, komitmen mereka terhadap perusahaan akan berkurang.

I.11. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1

Kerangka Konseptual

I.12. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : “Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada PT.Bintika Bangunusa Medan”

H2 : “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada PT.Bintika Bangunusa Medan”

H3 : “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada PT. Bintika Bangunusa Medan”

H4 : “Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasaan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja karyawan pada PT.Bintika Bangunusa Medan”