

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan manajemen merupakan salah satu alat untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam bidang perekonomian. Perusahaan besar maupun kecil dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sangat membutuhkan suatu sistem gaya kepemimpinan yang baik, sehingga apa yang dicita-citakan atau diharapkan oleh perusahaan akan dapat dicapai dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Peranan manajemen dalam mengendalikan perusahaan sangatlah penting, terutama bagaimana usaha mengatur tata kerja serta menempatkan orang-orang yang sesuai pada tempatnya, sehingga dengan cara ini perusahaan akan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Yang dimaksud dengan efektif dan efisien disini adalah suatu pencapaian tujuan melalui kerja sama antara anggota-anggota organisasi itu sendiri.

Sebagaimana mestinya dalam kondisi persaingan saat ini, para pengusaha dituntut untuk dapat mengatur pengendalian dan mengoperasikan kegiatan-kegiatan usahanya seefisien dan seefektif mungkin. Sehingga kualitas mutu dan kredibilitas perusahaan dapat terjaga dengan baik, para pengusaha juga dituntut untuk dapat memanfaatkan teknologi yang menyerap informasi-informasi yang terus berkembang dan mengaplikasikannya ke dalam perusahaan untuk melakukan peningkatan.

Pemimpin yang baik mampu meningkatkan kualitas karyawan dengan memberi informasi yang bermutu, kesempatan ikut pendidikan dan menghargai prestasi karyawan. Jika pemimpin meningkatkan kualitas bawahannya maka pimpinan tersebut lebih bermutu atau lebih berkualitas dibandingkan bawahannya. Seorang manajer atau pemimpin dalam mengerjakan orang untuk melakukan sesuatu haruslah mempunyai ilmu dan seni, oleh karena itu diperlukan tempat dimana orang-orang yang akan bekerja sama tersebut, maka diperlukanlah yang namanya disiplin kerja.

Menurut Robbins (2002:163) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Dengan adanya peranan yang dilaksanakan oleh pimpinan maka perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila mempunyai aktivitas kerja yang terbagi-bagi pimpinan harus mampu mengkoordinasikan semua aktivitas tersebut untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka manusia menimbulkan berbagai masalah dalam perusahaan dan ini perlu mendapatkan perhatian khusus bagi seorang pimpinan, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk menjadikan karyawannya agar mempunyai disiplin yang baik.

Sedangkan Pendisiplinan pegawai menurut Siagian (1999:305) adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga pada karyawan tersebut secara sukarela

berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Seorang pimpinan harus mampu menggerakkan bawahannya dalam mengatasi persoalan dan merangsang tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Demikian pula halnya dengan kegiatan-kegiatan yang menyangkut masalah disiplin kerja, yang merupakan ujung tombak bagi keberhasilan suatu perusahaan. Walaupun sarana yang tersedia cukup, perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik apabila kepuasan kerja dan kedisiplinan tenaga kerja tidak ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2001 : 202) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya sehingga kedisiplinan karyawan terus meningkat.

Dari penjelasan mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja diatas maka sangat diperlukan suatu bentuk kedisiplinan yang optimal dan seorang pimpinan yang baik, karena jika kepemimpinan tidak dapat tercipta secara efektif dan efisien serta bijaksana, maka akan dapat timbul suatu permasalahan kepemimpinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan maka secara tidak langsung akan sangat berdampak pada disiplin kerja karyawan yang menurun.

Perkembangan penduduk yang pesat menyebabkan kebutuhan terhadap jasa angkutan semakin meningkat baik kebutuhan angkutan barang maupun

perumpang (orang). Perkembangan dari alat angkutan ini telah menimbulkan usaha-usaha pelayanan di bidang jasa angkutan barang dengan kendaraan bermotor. PD.Jaya Bersama Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Angkutan Darat (Ekspedisi) di Palembang. Dimana kegiatannya adalah, pelayanan pengiriman barang (bongkar muat barang) dengan menggunakan sarana pengangkutan mobil truk dan fuso. Dari permasalahan organisasi yang terjadi pada PD.Jaya Bersama Group, maka penulis mencoba membahas masalah-masalah tersebut dan memikirkan jalan keluar bagaimana cara pemecahannya. Oleh karena itu penulis mengambil Judul Skripsi : “Analisa Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PD.Jaya Bersama Group”.

Usaha peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan PD. Jaya Bersama selama ini belum menunjukkan hasil yang memuaskan, padahal semakin besar usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan akan membantu memperkecil angka-angka penyimpangan dan penyelewengan yang terjadi dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan yang menyebabkan pihak perusahaan mengalami kerugian maka pimpinan harus mengambil langkah-langkah perbaikan dan pemecahan masalahnya.

Berikut ini beberapa penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan ini.

Tabel 1.1
 Perkembangan Jumlah karyawan
 PD. Jaya Bersama Group
 2002 sampai 2004

Tahun	Kepala Pemasaran	Administrasi	Mekanik/ Teknisi	Mandor Sopir	Bagian Penagihan	Sopir	Total
2002	1	1	2	1	1	33	39
2003	1	1	3	1	3	37	46
2004	1	1	3	1	2	35	43

Sumber : PD. Jaya Bersama Group

Pada tabel perkembangan jumlah karyawan diatas, jumlah karyawan per tahun 2002 sampai 2003 terjadi peningkatan sebanyak 7 orang sedangkan menurun kembali sebanyak 3 orang pada tahun 2004.

Tabel 1.2
Rute (Trayek) Angkutan Barang Pada
PD. Jaya Bersama Group Palembang

Jenis Tujuan	Tujuan / Kota	Batas Waktu Pengiriman Barang
Tujuan Utama	1. Palembang - Lampung	2 - 3 hari
	2. Lampung - Palembang	2 - 3 hari
Tujuan Umum	3. Palembang - Jakarta	4 - 5 hari
	4. Jakarta - Palembang	4 - 5 hari

Sumber : PD. Jaya Bersama Group

Pada tabel rute (trayek) diatas menjelaskan tujuan pengiriman barang pada PD Jaya Bersama terbagi menjadi 2 tujuan yaitu tujuan utama dan tujuan umum sedangkan batas waktu pengiriman barang merupakan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah data keterlambatan tugas pengangkutan barang sampai ke tempat tujuan :

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2002

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempat tujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	5 orang	3 orang	2 orang	2 orang
Februari	5 orang	3 orang	1 orang	1 orang
Maret	2 orang	4 orang	3 orang	3 orang
April	6 orang	2 orang	1 orang	4 orang
Mei	4 orang	6 orang	2 orang	-
Juni	1 orang	4 orang	2 orang	1 orang
Juli	1 orang	6 orang	6 orang	4 orang
Agustus	5 orang	8 orang	2 orang	2 orang
September	3 orang	-	7 orang	-
Oktober	5 orang	1 orang	2 orang	9 orang
November	-	3 orang	2 orang	1 orang
Desember	7 orang	1 orang	6 orang	3 orang
Total	44 orang	41 orang	36 orang	30 orang
Jumlah sopir	33 orang	33 orang	33 orang	33 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Tabel 1.4
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2003

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempatujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	8 Orang	3 Orang	2 Orang	1 Orang
Februari	9 Orang	3 Orang	3 Orang	4 Orang
Maret	6 Orang	4 Orang	4 Orang	3 Orang
April	5 Orang	5 Orang	3 Orang	3 Orang
Mei	7 Orang	8 Orang	1 Orang	2 Orang
Juni	2 Orang	4 Orang	1 orang	-
Juli	5 Orang	3 Orang	4 Orang	1 Orang
Agustus	12 Orang	3 Orang	2 Orang	4 Orang
September	8 Orang	5 Orang	4 Orang	-
Oktober	6 Orang	4 Orang	3 Orang	2 Orang
November	4 Orang	6 Orang	2 Orang	-
Desember	3 Orang	2 Orang	1 Orang	2 Orang
Total	75 Orang	50 Orang	30 Orang	22 Orang
Jumlah sopir	37 orang	37 orang	37 orang	37 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Tabel 1.5
Data Keterlambatan Tugas Angkutan Barang
Karyawan Jaya Bersama Group
Tahun 2004

Bulan	Jumlah sopir yang terlambat masuk ketempat tujuan			
	Lampung		Jakarta	
	1 Hari	>2 Hari	1 Hari	>2 Hari
Januari	7 orang	9 orang	2 orang	3 orang
Februari	6 orang	4 orang	4 orang	1 orang
Maret	15 orang	7 orang	4 orang	2 orang
April	8 orang	3 orang	3 orang	2 orang
Mei	8 orang	5 orang	6 orang	-
Juni	6 orang	4 orang	5 orang	3 orang
Juli	5 orang	7 orang	5 orang	1 orang
Agustus	4 orang	2 orang	3 orang	2 orang
September	6 orang	6 orang	7 orang	-
Oktober	3 orang	5 orang	4 orang	4 orang
November	8 orang	5 orang	3 orang	1 orang
Desember	4 orang	3 orang	4 orang	1 orang
Total	80 orang	60 orang	50 orang	20 orang
Jumlah sopir	35 orang	35 orang	35 orang	35 orang

Sumber : PD.Jaya Bersama Group

Dari 3 tabel diatas dapat kita simpulkan terjadi peningkatan keterlambatan pengiriman barang dari tahun 2002 sampai dengan 2004 sedangkan masalah keterlambatan pengiriman barang dapat disebabkan oleh berbagai masalah atau alasan yang sering terjadi antara lain :

Masalah disiplin kerja dan keterlambatan dalam perusahaan :

1. Karyawan (sopir) suka berjudi di jalanan
2. Para sopir kebanyakan istirahat atau tidur dipertengahan jalan sehingga menunda waktu sampai ketempat tujuan.
3. Sopir sering menjual barang- barang milik perusahaan seperti ban bekas,telepon genggam, barang angkutan, perlengkapan mobil atau *sparepart* mobil (8 kasus)
4. Barang tidak diberangkatkan karena malas, dengan menggunakan berbagai macam alasan misalnya ada keluarga yang menikah atau keluarga sakit.
5. Sering terjadi kesalahpahaman antar sopir sehingga menyebabkan perkelahian (4 kasus).
6. Sopir sering mengangkut barang orang/perusahaan lain tanpa sepengetahuan pihak perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Dalam menjalankan aktivitas-aktivitasnya setiap perusahaan biasanya selalu dihadapi oleh berbagai masalah, baik dari dalam perusahaan itu sendiri maupun dari luar perusahaan.

PD. Jaya Bersama Group adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa angkutan/ekspedisi, seperti halnya dengan perusahaan lain dalam menjalankan aktivitasnya juga dihadapkan pada masalah-masalah yang harus diatasi dan kemudian di cari jalan keluarnya.

Berdasarkan pengamatan serta data yang diperoleh, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya belum dapat terlaksana dengan baik sedangkan gaya kepemimpinan yang diterapkan juga kurang dapat memuaskan karyawan (sopir). Dari penjelasan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada PD. Jaya Bersama Group?”.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisa hubungan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan (sopir) PD Jaya Bersama Group.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan dapat diharapkan sebagai bahan masukan, perencanaan serta perbaikan di bidang kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.
2. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis khususnya dalam bidang kepemimpinan. Kepuasan kerja dan disiplin kerja.

3. Dapat memberikan informasi kepada pihak lain yang berkepentingan dengan tulisan ini.

E. Metodologi penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PD.Jaya Bersama Group yang berada di Jalan Sisingamaharaja No 17 Kertapati Palembang.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yaitu dengan memusatkan penelitian secara mendalam pada obyek yang diteliti

3. Subyek dan obyek penelitian

Subjek penelitian adalah Pimpinan dan Karyawan PD.Jaya Bersama Group sedangkan obyek penelitiannya adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja di PD.Jaya Bersama Group.

4. Data yang digunakan

- a.Data Primer

Merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau pihak-pihak yang bersangkutan tempat mengadakan penelitian

Contoh : wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan

- b.Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari literatur dan buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Contoh : data keterlambatan pengiriman barang (sopir), data perkembangan jumlah karyawan dan rute pengiriman barang.

5. Metode pengumpulan data

a. Wawancara

Yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan atau sopir tertentu untuk memperoleh keterangan yang di perlukan.

b. Studi Kepustakaan

Penelitian dengan metode ini dimaksudkan untuk mendapatkan konsep-konsep teoritis mengenai Manajemen sumber daya manusia agar diperoleh gambaran yang lebih jelas di dalam melakukan pembahasan masalah.

c. Pengamatan lapangan

Pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan mencatat data yang diperlukan

6. Analisa data

Dalam penyelesaian skripsi ini metode pembahasan yang digunakan penulis dalam pembahasannya lebih ditekankan pada analisa yang bersifat kualitatif dengan menggabungkan data-data yang ada serta dihubungkan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian diambil kesimpulan dan jalan keluarnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudahnya di dalam memahami pembahasan skripsi ini maka disini di kemukakan terlebih dahulu sistematika dari isi secara keseluruhan, yang terdiri dari lima (5) bab :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang, Data keterlambatan tugas pengiriman barang, Perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian, Metodologi penelitian dan Sistematika penulisan

BAB 2 LANDASAN TEORI

Dalam bab ini memuat tentang Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan Disiplin kerja yang terdiri dari pengertian, Jenis-jenis dan tindakan disiplin.

BAB 3 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini di kemukakan hal-hal mengenai Struktur Organisasi, Sejarah singkat perusahaan, Lokasi Perusahaan, Bidang usaha dan Pembagian Tugas

BAB 4 ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai usaha-usaha untuk mengefektifkan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja yang sesuai dengan disiplin kerja karyawan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab yang terakhir dari tulisan ini, yang memberikan kesimpulan dan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk kelanjutan kerja pada masa yang akan datang.