

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila saat bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja sendiri terdiri dari dua kata yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan, telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Kebanyakan orang percaya bahwa pekerja yang puas adalah pekerja yang produktif. Alasannya adalah pekerja yang puas cenderung ingin semakin terlibat dalam pekerjaan sehingga lebih produktif. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan atau terhadap pekerjaan itu sendiri. Dikatakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan pengertian yang kompleks yang terjadi dalam kondisi yang berbeda-beda pada setiap orang (Wendell L. French dalam Hadari Nawawi, 2003).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku.

Kepuasan kerja menjadi urgent untuk diketahui oleh setiap pemimpin baik pada posisi manajemen puncak maupun manajemen menengah. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan LP3M menurun karena gaya kepemimpinan yang otoriter, dimana pemimpin menganggap dirinya selalu benar, keputusannya pasti

selalu benar. Dia hanya mau mendengar masukan dari atasan yang lebih tinggi posisinya dari dia saja, namun dari staf atau divisi lain seringkali masukan tidak dihiraukan. Karyawan harus selalu menurut dari apa yang diperintahkan, berlain pendapat diartikan sebagai melawan perintah.

Dari waktu ke waktu kepemimpinan selalu menjadi perhatian manusia. Kebutuhan akan pemimpin semakin mendesak manakala muncul tuntutan-tuntutan yang baru akibat perkembangan yang terjadi dalam masyarakat, seperti globalisasi, liberalisasi perdagangan, tuntutan hak asasi manusia, lingkungan hidup, dan sebagainya. Suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari suatu kepemimpinan adalah dengan memperhatikan apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut atau dengan kata lain gayanya.

Kepemimpinan merupakan unsur yang penting di dalam sebuah perusahaan. Secara umum bila kita berbicara mengenai para pemimpin dengan kepemimpinannya, kita selalu dihadapi oleh dua kata kunci, yaitu “pemimpin” dan “kepemimpinannya”.

Dewasa ini, sosok pemimpin yang diharapkan adalah pemimpin yang memanusiakan manusia dan peduli pada karyawannya. Selain itu, dibutuhkan pemimpin yang inovatif dan berani mengubah cara berorganisasi yang membuat proses inovasi berhenti. Sebagai pemimpin ia membuat suasana organisasi jadi sangat menyenangkan. Sebagai pemimpin, ia berani memangkas proses bisnis dan rantai biokrasi yang panjang menjadi sederhana dan memudahkan pelaksanaan tugas (Ancok, 2012). Keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan tidak lepas dari interaksi pemimpin dengan bawahannya. Kemampuan berinteraksi dan

mempengaruhi mencakup upaya memandu, mendorong dan memfasilitasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan dengan menggunakan cara-cara tertentu.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepemimpinan merupakan kegiatan sentral didalam sebuah kelompok (organisasi), dengan seorang pimpinan puncak sebagai figur mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemimpin menduduki posisi yang sangat penting dan utama karena merupakan pihak yang menentukan berbagai aspek dalam kehidupan organisasinya, seperti menetapkan tujuan, pembagian dan pembedangan kerja struktur, cara kerja dan sebagainya.

Menurut Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat dalam organisasi (sondang P.Siagian dalam Hadari Nawawi, 2003). Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang

telah ditetapkan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktekkan orang-orang atasan (pemimpin-pemimpin) itu.

Dalam mendorong kerja bawahannya agar bekerja sesuai tujuannya pemimpin tidak lepas dari budaya organisasi. Karena budaya organisasi menetapkan batasan dalam menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, sehingga memberikan identitas yang jelas bagi anggota organisasi. Bila kita amati dengan seksama budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang dihormati oleh sebuah organisasi.

Jika organisasi tidak memiliki budaya yang dominan, maka nilai budaya organisasi sebagai suatu variabel independen akan sangat rendah karena tidak adanya penafsiran yang seragam atas apa yang menggambarkan perilaku sesungguhnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam mempelajari bagaimana organisasi tersebut berhubungan dengan lingkungan yang diharapkan dapat meningkatkan perilaku anggotanya.

Suatu perusahaan yang mempunyai budaya organisai yang kuat bahkan dapat terlihat atau teramati oleh peninjau dari luar organisasi, yang mengamati. Pengamat tersebut akan merasakan suasana kerja yang khas dan lain dari pada yang lain didalam organisasi tersebut, bila dibandingkan dengan organisasi lain. Hal-hal tersebut penting, dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi,

waktu dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan dengan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan.

Sebagai makhluk hidup, organisasi dianggap mengalami daur hidup – lahir, menjadi anak-anak, remaja, dewasa, tua dan selanjutnya boleh jadi mati. Oleh karena itu agar bisa bertahan hidup, tumbuh dan berkembang, organisasi harus bisa beradaptasi dengan lingkungan. Jika gagal beradaptasi kemungkinan yang terjadi adalah sebaliknya, organisasi akan memiliki siklus kehidupan yang jauh lebih pendek keharusan beradaptasi dengan lingkungan secara tidak langsung menunjukkan bahwa organisasi sesungguhnya tidak berada pada ruang isolasi yang terpisah dari lingkungannya. Organisasi juga dianggap tidak statis, sebaliknya organisasi merupakan bagian integral Dari sebuah sistem yang lebih besar yang secara dinamik selalu mengalami perubahan. Semakin lingkungan berubah semakin organisasi dituntut untuk menyesuaikannya. Nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.

Keanggotaan Sebagian organisasi umumnya berasal dari individu-individu yang berbeda latar belakang, tata nilai dan budaya. Bahkan tujuan masing-masing ketika bergabung dengan organisasi juga bisa berbeda. Oleh karena itu organisasi harus bisa memenuhi kebutuhan setiap individu yang terlibat dalam organisasi agar pada saat yang sama mereka mau membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Andrew Pettigrew (dalam Acmad Sobirin, 2007) budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu.

Setiap dan semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk didalamnya para pemimpin, setiap hari saling berinteraksi satu dengan yang lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain diluar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal itu hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama didalam organisasi masing-masing.

Memahami kebudayaan merupakan dasar dalam memahami kehidupan sosial manusia (Ian Roberston dalam Hadari Nawawi, 2003). Salah satu kehidupan sosial itu berlangsung didalam sebuah organisasi sebagai masyarakat kecil dibandingkan dengan masyarakat luas diluar organisasi. Oleh karena organisasi merupakan kehidupan sosial, maka didalamnya selalu terdapat budaya yang disebut organisasi.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh (Ashar Suntoyo 2008), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Schein (dalam Ashar Suntoyo 2008), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Perilaku individu yang berbeda dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai akibat dari kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal), begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan dan keinginan. Seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Politeknik Unggul LP3M mempunyai visi, misi dan tujuan. Visi Politeknik Unggul LP3M adalah menjadi Politeknik yang terdepan, terunggul dan terkenal dalam pendidikan vokasi dan profesi di Sumatera Utara pada tahun 2015. Misi Politeknik Unggul adalah manajemen memberikan layanan dan kualitas yang unggul kepada stakeholder (mahasiswa, dosen dan masyarakat) melalui LPPP (LP3M) yaitu Layanan, Pendidik/Dosen, Pengajaran/Kurikulum, Pelatihan, Mental/Moral.

Tujuan institusi adalah mengembangkan pendidikan tinggi yang mampu menghasilkan lulusan yang profesional dan berakhlak mulia yang sikap serta perbuatannya merupakan pengalaman Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Menciptakan dunia kampus sebagai Center Of Knowledge yang berwawasan lingkungan melalui pengembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni. Berupaya untuk terus

mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta bertanggung jawab terhadap penggunaannya demi kepentingan nusa dan bangsa serta kemanusiaan. Mengembangkan penelitian dan inovasi teknologi yang berwawasan kewirausahaan guna memanfaatkan sumber daya alam secara optimal dan berkelanjutan guna kepentingan bangsa serta kemanusiaan. Mengembangkan kerjasama kemitraan dengan berbagai pihak untuk peningkatan dan kemajuan Politeknik Unggul LP3M Medan.

Fakta yang terlihat adalah karyawan banyak mengeluh dengan gaya kepemimpinan yang otoriter, dimana pemimpinlah yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Tingkat kritik serta reward untuk kinerja setiap anggota ditentukan oleh pemimpin berdasarkan tingkat subjektivitas pimpinan saja bukan berdasarkan prestasi dan fakta yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Nur Hidayati, Arum Darmawati, Dyna Herlina S(2002) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan FISE UNY, dengan koefisien sebesar 1.587 dan signifikan pada 0,000. Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan FISE UNY adalah gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis dengan rata-rata sebesar 3,89. Tingkat kepuasan kerja

karyawan UNY masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,5 dari skor tertinggi sebesar 5.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerjadipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada didalam perusahaannya.

C. Rumusan Masalah

Setelah diidentifikasi berbagai permasalahan maka penulis memusatkan 3rumusan masalah diantara lain adalah :

1. Apakah ada hubungangaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PoliteknikUnggul LP3M Medan
2. Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan
3. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Politeknik Unggul LP3M Medan

E. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya. Secara khusus dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan yang berguna dalam rangka pembinaan karyawan terutama mengenai kepuasan kerja karyawan yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan otoriter dan budaya organisasi.