

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Konon sangat sulit untuk mencari seorang pemimpin yang kompeten untuk diberikan tanggung jawab atas suatu jabatan yang memang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan menurut Northouse, P.G. dalam buku *Leadership : Theory and Practice* (2003:3), dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Dengan demikian seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh perilaku yang positif, yang nantinya akan berpengaruh positif juga terhadap anggota kelompok, dengan demikian pemimpin dapat mengetahui kemana organisasi tersebut akan di bawa.

Sedangkan menurut Dubrin, A.J. dalam bukunya *Leadership : Research Findings, Practices, and Skills* (2001:3), kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan dirinya sendiri dan tidak atau kurang peduli terhadap kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungannya, padahal disaat sekarang ini banyak perusahaan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepedulian terhadap

bawahannya, pemimpin yang dapat memberikan keteladanan positif bagi bawahannya, pemimpin yang memiliki kedewasaan karena kedewasaan tidak diukur dari usia tetapi dari penerimaan akan tanggung jawab, dan seorang pemimpin yang selalu mau mengarahkan dan membantu bawahannya untuk menemukan potensi maksimal dalam hidupnya yang nantinya akan menjadi bekal di masa yang akan datang untuk karirnya.

Menurut J.Oswald Sanders dalam bukunya Kepemimpinan Rohani (1996:48) menjelaskan bahwa seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki *skill* dan *knowledge* di dalam dunia bisnis saja, tetapi seorang pemimpin harus memiliki kerohanian dan pengetahuan spiritual yang baik pula. Dengan kerohanian tersebut seorang pemimpin dapat melakukan atau diingatkan untuk melakukan apa yang seharusnya dia lakukan. Dan juga diharapkan supaya dapat membangun pondasi yang kuat dalam hidup pemimpin tersebut, sehingga pada saat menghadapi perubahan keputusan yang di ambil benar – benar memperhatikan kondisi lingkungan di sekelilingnya juga.

Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena makin langkanya kepedulian pada kepentingan orang banyak dan pada kepentingan lingkungannya. Sekurang - kurangnya terlihat ada dua masalah mendasar yang menandai kekurangan ini. Yang pertama adanya krisis komitmen, kebanyakan orang tidak merasa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memikirkan dan mencari pemecahan masalah bersama, yang nantinya akan membuat ke dua belah pihak merasa dirugikan. Yang kedua adanya krisis kredibilitas, sangat sulit mencari pemimpin yang mampu menegakkan kredibilitas terhadap tanggung jawabnya. Kredibilitas

itu dapat diukur misalnya dengan kemampuan untuk setia pada kesepakatan dan janji, bersikap teguh dalam pendirian, jujur dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya, kuat iman dalam menolak godaan dan peluang untuk menyimpang.

Saat ini terdapat banyak efektivitas gaya kepemimpinan yang digunakan oleh masing – masing perusahaan yang tentunya disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan tersebut. Seperti halnya banyak perusahaan yang menerapkan efektivitas gaya kepemimpinan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT YOMART yang bergerak di bidang industri perdagangan tentunya juga menerapkan efektivitas gaya kepemimpinan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan cara memperbaiki efektivitas gaya kepemimpinan yang sudah ada, apakah efektivitas gaya kepemimpinan tersebut tepat atau tidak diterapkan di PT YOMART kantor pusat Bandung.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian efisiensi dan efektivitas perusahaan. Oleh karena itu, faktor manusia tersebut harus dikelola dan dipelihara dengan baik, agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan apa yang ditulis oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2001:10) yaitu:

“ Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun

alat – alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat – alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.”

Menurut Drs. Faustino Cardoso Gomes dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:2) yaitu:

“ Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi public maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, karsa. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.”

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang efektivitas gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan, yang hasilnya disajikan dalam bentuk penulisan Usulan Penelitian yang berjudul **Pengaruh Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT YOMART Kantor Pusat Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari perumusan masalah yang telah diungkapkan bahwa melalui efektivitas gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan di PT YOMART kantor pusat Bandung.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah efektivitas gaya kepemimpinan di PT YOMART kantor pusat Bandung?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan di PT YOMART kantor pusat Bandung?
3. Bagaimanakah pengaruh efektivitas gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT YOMART kantor pusat Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data – data dan informasi yang akan digunakan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menempuh sidang sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan yang diinginkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT YOMART kantor pusat Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan di PT YOMART kantor pusat Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas gaya kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT YOMART kantor pusat Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna :

1. Bagi penulis sendiri diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengalaman dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT YOMART kantor pusat Bandung.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan kontribusi positif untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam penerapan efektivitas gaya kepemimpinan pada PT YOMART kantor pusat Bandung.
3. Bagi pihak lain atau para pembaca yang berminat pada penelitian ini dan dapat menambah wawasan mengenai praktek ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai penerapan efektivitas gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Faktor utama dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia yang merupakan inti terhadap tercapainya tujuan perusahaan, harus diatur dan diarahkan sebijaksana mungkin sehingga hasil yang dicapai benar-benar memuaskan.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menerapkan suatu efektivitas gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ada tersebut tentunya disesuaikan dengan objek yang dipimpinnya.

Kepemimpinan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan, pemimpin memiliki suatu peranan untuk mengarahkan perusahaan ke suatu tujuan yang sudah di buat yang nantinya akan menentukan masa depan perusahaan tersebut.

Menurut Stephen P. Robin dalam buku perilaku organisasi (2006:432), bahwa “kepemimpinan” adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Menurut Dr. T. Hani Handoko, M.B.A. dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2000:193) yaitu :

“ Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut John R. Schermerhorn Jr., James F. Hunt., dan Richard N. Osborn dalam buku Organizational Behavior (2003:119), antara lain :

1. Work It Self (Pekerjaan Itu Sendiri)
2. Supervision (Pengawasan)
3. Co – Workers (Rekan Sekerja)
4. Promotion (promosi)
5. Pay (Gaji)

Dasar Penggunaan pendekatan Job Descriptive Index, bahwa pada umumnya setiap orang yang akan mulai bekerja mempunyai harapan – harapan terhadap kelima faktor tersebut di atas. Jika kelima faktor tersebut dipenuhi dan

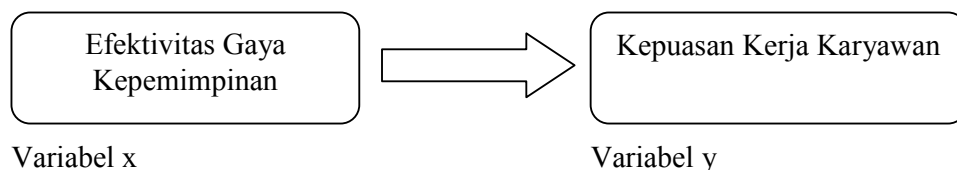
sesuai dengan harapan karyawan yang bersangkutan maka ia akan merasa puas terhadap pekerjaannya, tetapi kelima faktor tersebut dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka karyawan akan berkecenderungan untuk berperilaku negatif seperti malas bekerja, krisis kreatifitas, sering absen, dan pergantian karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Yukl - Gary dalam bukunya *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (1994:48), bahwa suasana lapangan dapat menentukan perilaku kepemimpinan yang akan beorientasi untuk menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

Semakin tepat perusahaan menerapkan efektivitas gaya kepemimpinan, semakin baik juga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Gambar 1.1 Model



1.6 Metode Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh efektivitas gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT YOMART kantor pusat Bandung akan dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan, data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan alat uji statistik yaitu regresi linear sederhana, dimana efektivitas gaya kepemimpinan merupakan variabel x (variabel independen) dan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel y (variabel dependen).

Menurut Prof.DR. Sugiyono dalam buku statistika untuk penelitian (2007:243). Regresi linear didasarkan pada hubungan linear ataupun kausal satu variabel dependen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi

1.6.1. Tipe dan sumber data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dan data sekunder:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya.
2. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden menggunakan alat yang dinamakan paduan wawancara.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden.
- c. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke perusahaan, metode ini dapat menambah informasi yang telah diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diisi, buku harian yang dibuat.
- d. Library research (penulisan kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan membaca buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang ditujukan sebagai dasar pelaksanaan penyusunan tugas seminar sumber daya manusia

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang penulis pilih pada PT YOMART kantor pusat yang terletak di Jalan Jakarta nomor 53 Bandung 40272, dan waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2008 sampai dengan bulan Januari 2009.