

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sebagai salah satu instansi pemerintah yang berperan memberikan pelayanan di bidang perhubungan, pos dan telekomunikasi, sangat membutuhkan pimpinan yang efektif untuk mengoptimalkan pelayanannya kepada masyarakat Kota Yogyakarta. Apalagi, pada era otonomi daerah yang berdasarkan asas desentralisasi yang saat ini diterapkan di Indonesia, diperlukan Pemerintah yang baik dan seorang Pemimpin yang bersifat jujur, adil dan transparan serta bisa menyuarakan hati masyarakat mulai lapisan bawah sampai lapisan atas, termasuk anggota yang mereka pimpin, yakni karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Namun, situasi kepemimpinan yang banyak terjadi di berbagai daerah di Indonesia misalnya Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan, hanya menunjukkan gaya kepemimpinan delegatif sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja (Sebastian Schmleg.blog.wordpress.com). Gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemberian wewenang terhadap bawahan yang telah sepenuhnya paham dan efisien dalam kinerja tugas, sehingga pimpinan dapat melepaskan mereka untuk menjalankan tugasnya sendiri (Hersey dan Blanchard 1969).

Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan bulan juli 2009, gaya kepemimpinan yang delegatif tersebut juga terjadi di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta. Dampak dari gaya kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada karyawan yang diberi pekerjaan tanpa adanya pengarahan dan komunikasi yang baik serta kontrol yang jelas mengenai pelaksanaan dan penyelesaian tugas, mengakibatkan karyawan tidak mendapatkan umpan balik yang sesuai.

Adapun dampak penting lain dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta adalah berkaitan dengan kinerja karyawan di Instansi tersebut. Peningkatan kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta tersebut akan terhambat apabila seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan untuk membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya (Sebastian Schleg *blog. Wordpress.com*). Berdasarkan observasi di dinas perhubungan kota yogyakarta, kepala Dinas tidak mengukur dan mengevaluasi hasil kerja karyawan melalui perilaku nyata di tempat kerja.

Berdasarkan uraian mengenai kepuasan dan kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, maka kepala Dinas perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung kepada bawahannya untuk selalu bersemangat dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat diwujudkan kepemimpinan yang efektif. Ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur efektivitas pemimpin adalah seberapa jauh unit

organisasi pemimpin tersebut berhasil menunaikan tugas dalam pencapaian sasarannya (Yukl, 2005). Sebagai contoh ukuran kinerja atau sasaran adalah keuntungan, margin keuntungan, peningkatan penjualan dan seterusnya. Kemudian sikap para pengikut terhadap pemimpin adalah indikator umum lainnya dari pemimpin yang efektif. Keefektifitas pemimpin kadang-kadang diukur berdasar kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut atau pengamat dari luar.

Dalam mengevaluasi pemimpin yang efektif ini sangat sulit karena terdapat banyak alternatif dalam mengukur efektivitas, dan tidak adanya kejelasan dalam mengukur keefektifan yang relevan (Yukl,2005). Seperti yang dikemukakan oleh Fiedler yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi, Fiedler beranggapan bahwa dalam situasi yang berbeda diperlukan pendekatan yang berbeda dalam pencapaian efektifitas. Adapun tiga variabel utama yang menentukan suatu situasi yang menguntungkan dan tidak menguntungkan bagi pemimpin yaitu; hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin (Rivai, 2003).

Berhubungan dengan model kepemimpinan kotigensi dari Fiedler tersebut, contoh-contoh faktor situasional yang kurang baik dalam penerapannya di dinas perhubungan kota yogyakarta yaitu: (a) kurang baiknya perhatian pimpinan terhadap prestasi kerja bawahan (hubungan pimpinan-bawahan); (b) kurang optimalnya monitor terhadap tugas bawahan (struktur tugas); dan (c) lemahnya kewenangan dalam mengendalikan

karyawan, seperti mengevaluasi pelaksanaan kerja, memberikan penghargaan, promosi dan hukuman (kekuatan posisi pemimpin). Jumlah karyawan yang cukup besar (jumlah keseluruhan 130 orang) dan terdiri atas beberapa bagian di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta mengakibatkan instansi pemerintah tersebut tidak dapat mengukur sejauh mana pimpinan berhasil dalam melaksanakan tugas dan pencapaian sasarannya. Oleh karena itu, perhatian yang besar terhadap efektivitas kepemimpinan yang didasarkan atas tiga faktor situasional diharapkan mampu menjawab persoalan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan mengkomodasi model efektivitas kepemimpinan dari Fiedler yaitu dengan subyek penelitian karyawan di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan judul “PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SITUASIONAL EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA YOGYAKARTA, JL. MAGELANG NO.41 YOGYAKARTA)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan, hubungan pemimpin-bawahan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan, struktur tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan, kekuatan posisi pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan, hubungan pimpinan-bawahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan, struktur tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan, kekuatan posisi pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan hubungan pimpinan-bawahan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan struktur tugas berpengaruh secara signifikan terhadap

3. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan kekuatan posisi pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan hubungan pimpinan-bawahan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan struktur tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor situasional efektivitas kepemimpinan kekuatan posisi pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan keilmuan manajemen, khususnya mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada instansi bagaimana sebagai seorang pemimpin dapat efektif dalam

menjalankan kepemimpinannya terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi terhadap berbagai kebijakan yang telah diterapkan pada instansi yang bersangkutan dalam usaha mendorong kinerja karyawan agar prestasi kerja karyawan dapat lebih meningkat.

b. Bagi Karyawan

Dapat digunakan untuk memotivasi diri dalam meningkatkan disiplin kerja.

E. Batasan Penelitian

Subyek penelitian ini adalah populasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Jl. Magelang No. 41 Yogyakarta .
yang memiliki kesempatan waktu untuk mengisi kuisioner