

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu masalah paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Seperti dalam kehidupan organisasi, terdapat suatu norma atau perilaku seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk memengaruhi orang lain agar melakukan seperti apa yang diinginkan, disebut kepemimpinan (Bambang dan Reni 2001). Kepemimpinan sebagai suatu proses dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus di selesaikan dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya.

Seorang pemimpin harus mampu memupuk motivasi kerja pada bawahannya untuk potensi pengembangan diri dan memikul tanggung jawab. Peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, loyalitas dan terutama dalam memotivasi bawahannya. Peran tersebut menyebabkan seorang pemimpin wajib memiliki keterampilan agar dapat bersikap dan berperilaku efektif dalam menjalankan tugasnya. Adapun keterampilan tersebut antara lain memiliki kelenturan budaya, keterampilan berkomunikasi, kreatif dan memiliki motivasi kerja

untuk belajar serta memiliki keinginan terhadap hal-hal baru demi pengembangan keterampilan.

Dalam praktik, organisasi atau perusahaan kepemimpinan tidak hanya memegang peranan penting bagi pencapaian efektifitas organisasi tapi sering juga dikaitkan dengan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Riset-riset sebelumnya mengenai kepemimpinan telah banyak dilakukan, bahkan sering dikaitkan dengan berbagai variabel-variabel seperti sikap karyawan, kinerja karyawan, komitmen, pembentukan budaya, kepercayaan, dan beberapa hasil kerja yang lainnya.

Menurut Stogdill salah satu ahli organisasi (dalam Anwar, 2005) mendefinisikan dimensi kepemimpinan dengan enam (6) ciri individual yang dikaitkan dengan kepemimpinan, yaitu kapasitas, *achievement*, tanggung jawab, partisipasi, status, dan faktor situasi. Berbeda dengan *Studi Ohio State Univeristy* (OSU) ada dua (2) faktor kepemimpinan, yaitu *initiating structure* dan *consideration* (Gibson *et al.*, 2003) *initiating structure* berfokus pada perilaku pemimpin yang menekankan pada struktur tugas dan bertanggung jawab pengikut. Sementara *consideration* lebih menekankan pada bawahan dengan cara memberikan perhatian individual, kepercayaan, dan keramahan.

Dalam literatur disebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi dan memotivasi setiap individu untuk

mencapai tujuan organisasi (Gibson et al., 2003). Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengaruh dan bawahan semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Dengan demikian besarnya pengaruh sebuah kepemimpinan akan dapat menentukan cara yang digunakan karyawan dalam mencapai hasil kerja. Hal ini juga didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengontrol perilaku karyawan, dan selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan bawahan. Apabila pemimpin sudah menjalankan fungsinya tersebut dengan baik maka pemimpin organisasi akan dapat dengan mudah mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok, maupun kebutuhan organisasi, dan akan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Dalam praktik organisasi, cara yang sering digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahan sangat berhubungan dengan ciri yang dimiliki pemimpin. Seperti ciri-ciri ketegasan, sensitifitas, kepercayaan diri, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang dicerminkan dari perilaku seorang pemimpin akan mempengaruhi penilaian karyawan terhadap pemimpin yang secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja kelompok. Salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja menurut

Locke (dalam Anwar, 2005) adalah kepemimpinan yang dirasakan bawahan. Secara tujuan dan visi, seorang pemimpin pasti ingin melihat para pengikutnya sebagai satu-kesatuan yang kolektif untuk menghadapi kapasitas menangani dan menyelesaikan tugas-tugas tingkat tinggi yang diberikan pemimpin (Conger dan Kanungo, 1988). Secara logis seorang pemimpin akan membentuk tujuan kinerja yang tinggi dan membantu memotivasi bawahan untuk terus berusaha meskipun sulit menjalankan tugas-tugas yang diberikan, hal ini akan mengarahkan pada persepsi kinerja tugas yang berhasil dan membuat rasa memiliki yang efektif, kinerja tim yang tinggi. Dan dimungkinkan para pengikut akan memiliki kepuasan tinggi dengan kinerja mereka.

Begitu pula dengan ciri pemimpin, komitmen organisasi dapat merubah individu untuk mengembangkan diri pada organisasi melalui berbagai dimensi atau sumber-sumber bentuk emosi sikap atau perilaku individu kepada organisasi ditempat kerja seperti meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, dan prestasi kerja.

Mowday et.al, (1979 dalam Imam, 2002) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dirinya pada organisasi tertentu. Dengan demikian komitmen organisasi dapat diartikan suatu dorongan dari dalam pribadi anggota untuk melibatkan dirinya dalam organisasi dimana dia bekerja dan adanya faktor emosional yang positif atau dicerminkan dengan kegembiraan terhadap organisasi serta

karena adanya pengakuan oleh organisasi terhadap dirinya. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa ciri pemimpin seperti ketegasan, sensitifitas, dan kepercayaan diri akan mampu mempengaruhi karyawan untuk berkomitmen dalam organisasi untuk mencapai kepuasan yang diharapkan karyawan.

Penelitian ini didasari ketertarikan peneliti terhadap beberapa teori (Gibson 2003) dan penelitian terdahulu tentang kepemimpinan dikaitkan dengan ciri pemimpin, faktor situasi, dan kepuasan kerja (Anwar dan Wahyuningsih, 2005), ciri pemimpin (Wahyuningsih dan Ayatulloh, 2002), respek, kepercayaan, kepuasan, identitas, kinerja, dan pemberdayaan (Djohantini, 2006), dan komitmen yang dikaitkan dengan kepuasan kerja (Kadir dan Didik Ardiyanto, 2003) Sudah banyak riset-riset mengenai kepemimpinan dan komitmen tapi masih perlu dan penting untuk tetap dikaji karena dalam praktik organisasi kepemimpinan dan komitmen memegang peran kunci bagi pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu adanya pengembangan model kepemimpinan dikaitkan dengan faktor situasional, komitmen dan beberapa outcome dari waktu ke waktu perlu dilakukan, seperti halnya alasan pada beberapa penelitian sebelumnya, banyaknya pendekatan yang dapat dipakai dalam mempelajari kepemimpinan, sehingga diperlukan bukti yang baru dan lebih empiris dari berbagai pendekatan yang pernah dilakukan sebelumnya. Alasan lain, adanya keterbatasan metodologi dan konseptual tentang definisi kepemimpinan yang

digunakan peneliti terdahulu (Anwar dan Wahyuningsih, 2005) yang mengkaitkan kepemimpinan dengan ciri pemimpin, faktor situasi, dan kepuasan kerja dengan menggunakan sampel Mahasiswa Program Pasca Sarjana yang bekerja diberbagai instansi (swasta dan negeri) mengakibatkan pengelompokan yang masih heterogen dalam tiap kelompoknya, maka dalam penelitian ini subyek yang akan digunakan adalah karyawan bagian personalia PT. Primissima dengan obyek penelitian PT. Primissima agar sampel yang didapatkan dapat dikelompokan secara homogen pada tiap kelompok, seperti perusahaan, agar dapat digeneralisasi secara lebih baik. Lebih lanjut peneliti juga ingin mengkaitkan beberapa studi sebelumnya dengan teori kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan dengan efektifitas organisasi

Dengan mendasarkan pada literatur dan penjelasan dari beberapa hasil penelitian terdahulu dalam latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengajukan proposal penelitian ini dengan judul **“PENGARUH CIRI PEMIMPIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”**.

## **B. Batasan Masalah**

Untuk dapat memenuhi tujuan penelitian sehingga penelitian terarah pada perumusan masalah yang telah dirumuskan dan tidak menimbulkan salah pengertian, maka peneliti tidak memasukkan variabel lain yang memiliki peran seperti perilaku pemimpin dan *outcome* lain (Gibson, 2003; Kerr dan Jermier dalam Yukl 1999). Peneliti hanya mengkaji ciri pemimpin dan komitmen organisasi yang diukur dari kepuasan yang terdapat pada Perusahaan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan sebagaimana dikemukakan diatas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah ciri pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji apakah ciri pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Secara teori hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dukungan yang lebih empiris dari aspek ciri pemimpin komitmen organisasi yang diukur dari kepuasan kerja bawahan.
2. Dalam praktik organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu mempertimbangkan faktor kepemimpinan dan komitmen pada organisasi dalam meningkatkan efektifitasnya, diantaranya dengan menetapkan kriteria pemilihan pemimpin yang memiliki ciri yang dipersepsikan efektif bagi pencapaian hasil organisasi seperti produktifitas, kinerja, kepuasan, daya saing, dan beberapa ukuran lain.