

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan – kuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda – beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, seorang pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakannya, hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan pada dasarnya seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula.

Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan/pegawai bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap

ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan/pegawai menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor – faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pemimpin yang berhasil mampu mengadaptasikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kondisi normative. Pemimpin harus bergaya konsultatif, agar mampu merumuskan tujuan. Setiap gaya kepemimpinan memiliki keunggulannya dan kelemahan. Setiap pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan. Kepribadian dan situasi dalam pekerjaan (Hedjrachman dan Husnan, 2002).

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja selain gaya kepemimpinan adalah manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena segala aktivitas tidak akan berjalan tanpa adanya peran sumber daya

manusia didalamnya. Manusia dalam melaksanakan usahanya akan menghadapi suatu permasalahan yang dianggap serius dan mempengaruhi hasil kinerja, masalah tersebut biasanya terdapat pada bahan baku yang digunakan, bahan mentah, lingkungan kerja, mesin – mesin produksi, dan modal. Selain itu, masalah yang ditemukan dalam pencapaian usaha salah satunya adalah karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu: 1) Kepuasan dengan promosi, 2) Kepuasan dengan rekan kerja, 3) Kepuasan dengan gaji, 4) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 5) Kepuasan dengan sikap atasan.

Menurut Anoraga (2009:16), kepuasan kerja karyawan merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Menurut Nelson & Quick (2006:120), terdapat 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Kepemimpinan (Supervisi)

Pemimpin mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Pemimpin berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya, karyawan lebih suka mempunyai pemimpin yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahannya.

2) Rekan Kerja (Lingkungan)

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

3) Gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan terbesar akan menghasilkan kepuasan.

4) Pekerjaan Itu Sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

5) Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin`

Berbicara mengenai kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (good leader). Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pemimpin kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerahdaerah. Banyak pemimpin yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pemimpin yang seharusnya, malah terlihat adanya pemimpin-pemimpin yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah,

dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok.

Menurut Yayat M Herujito (2006:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2006:4), mengungkapkan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”

Dengan ini persepsi memiliki bahasa yang berasal dari kata perception (Inggris) yang artinya menerima atau mengambil. Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Beberapa ahli telah memberikan definisi yang beragam tentang persepsi, walaupun pada prinsipnya mengandung makna yang sama.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu. Proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Menurut Slamento dalam Handayani, (2013: 12) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi dalam otak manusia secara terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya

melalui indranya, yaitu indra penglihatan, pendengaran, peraba, perasa dan penciuman. Salah satu alasan mengapa persepsi demikian penting dalam hal menafsirkan keadaan sekeliling kita adalah bahwa kita masing-masing mempersepsi, tetapi mempersepsi secara berbeda, apa yang dimaksud dengan sebuah situasi ideal. Persepsi merupakan sebuah proses yang hampir bersifat otomatis dan ia bekerja dengan cara yang hampir serupa pada masing-masing individu, tetapi sekalipun demikian secara tipikal menghasilkan persepsi-persepsi yang berbeda-beda.

Pengertian persepsi menurut Slameto (2003: 102) menyatakan persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan dan informasi di dalam otak manusia. Informasi dan pesan yang diterima tersebut muncul dalam bentuk stimulus yang merangsang otak untuk mengolah lebih lanjut yang kemudian mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.

Menurut Rakhmat (2004: 37-43) mengklasifikasinya kedalam tiga komponen yaitu komponen afektif, komponen kognitif dan komponen konatif. Komponen yang pertama, afektif yang merupakan aspek emosional dari faktor sosiopsikologis. Komponen kognitif adalah aspek intelektual, yang berkaitan dengan apa yang diketahui manusia. Komponen konatif adalah aspek volisional, yang berhubungan dengan kebiasaan dan kemauan bertindak.

1. Komponen afektif

- a) Motif sosiogenis, sering juga disebut sekunder sebagai lawan motif primer (motif biologis). Peranannya dalam membentuk perilaku sosial bahkan

sangat menentukan. Berikut ini klasifikasi sosiogenis menurut Melvin H.Marx :

1. Kebutuhan organisme seperti motif ingin tahu, motif kompetensi dan motif kebebasan.
 2. motif-motif sosial seperti motif kasih sayang, motif kekuasaan dan motif kebebasan.
- b) Sikap, pertama sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi atau nilai. Kedua sikap mempunyai daya pendorong atau motivasi. Ketiga sikap relatif lebih menetap. Keempat sikap mengandung nilai menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kelima sikap timbul dari pengalaman.
- c) Emosi, emosi menunjukkan kegoncangan organisme yang disertai oleh gejala kesadaran, berperilaku, dan proses fisiologis.

2. Komponen kognitif

Kepercayaan adalah komponen kognitif. Kepercayaan di sini tidak ada hubungannya dengan hal-hal yang gaib, tetapi hanyalah keyakinan bahwa sesuatu itu 'benar' atau 'salah' atas dasar bukti, sugesti otoritas, pengalaman atau intuisi (Holer, 1978). Sementara menurut Asch (1959) kepercayaan dibentuk oleh pengetahuan, kebutuhan, dan kepentingan.

3. Komponen konatif

Terdiri dari kebiasaan dan kemauan. Kebiasaan adalah aspek perilaku manusia yang menetap, berlangsung secara otomatis tidak direncanakan.

Sedangkan kemauan adalah sebagai tindakan yang merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala maka masalah yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang menurun kinerjanya sehingga karyawan tersebut bermalas – malasan dalam bekerja.
2. Masih kurangnya kolaborasi antara semua karyawan dan departemen.
3. Kurangnya sikap diantara sesama karyawan untuk saling mendukung pada perusahaan.
4. Adanya penerimaan informasi atau objek dari luar individu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala.
5. Adanya penerimaan informasi atau objek dari luar individu untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala.

6. Adanya penerimaan informasi atau objek dari luar individu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan persepsi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala.

1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas yaitu hanya “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar”

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok – pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar?
2. Bagaimana pengaruh Persepsi terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Persepsi terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar?

1.4 Tujuan Masalah

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Persepsi terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan dapat memberikan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

Peneliti dapat memberikan pengetahuan yang cukup tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Persepsi terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar.

1. Informasi-informasi yang didapatkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sumber daya manusia perusahaan untuk menentukan langkah-langkah yang dapat diambil untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai di PDAM Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar.

2. Bagi pegawai penelitian ini dapat berguna untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya masalah gaya kepemimpinan dan persepsi serta kepuasan kerja.