

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, setiap orang membutuhkan informasi untuk memenuhi keingintahuan pada sesuatu hal yang sedang aktual, sehingga begitu banyak media komunikasi ditawarkan kepada masyarakat seperti TV, radio, majalah dan surat kabar. Radio adalah media yang memiliki jangkauan selektif terhadap suatu segmen pasar, dan dapat menjawab kebutuhan untuk meyakinkan komunikasi yang dapat memacu perubahan masyarakat. Sebagai media komunikasi, radio memiliki beberapa kekuatan karena dapat menjangkau jumlah khalayak sasaran yang besar pada waktu yang bersamaan, cepat menyampaikan pesan sehingga dapat memberikan informasi yang paling mutakhir dan mudah dimengerti, juga memberikan bentuk hiburan yang murah dan mudah diperoleh.

Adanya kebutuhan masyarakat dan kepentingan yang dimiliki oleh suatu radio, seperti yang dikemukakan di atas, akhirnya menimbulkan suatu tuntutan pada lingkungan kerja di sebuah radio. Dalam sebuah radio terdapat suatu sistem kerja yang menuntut pada karyawannya (utamanya penyiar) untuk mampu melakukan relasi sosial yang baik dan tepat, mampu melakukan suatu gaya komunikasi yang sesuai dan menarik sehingga dapat menarik jumlah pendengarnya yang banyak, dan mampu memberikan suatu *image* tertentu mengenai keberadaan radio tersebut bagi pendengarnya.

Pada suatu sisi karyawan bersedia untuk bekerja sebaik mungkin serta berperilaku loyal terhadap perusahaan, tetapi sebagai imbalannya karyawan tersebut menuntut lebih dari sekedar imbalan yang bersifat ekonomi, yaitu diberlakukan sebagai manusia seutuhnya, membutuhkan rasa aman, mendapatkan penghargaan dalam hubungan dengan teman sekerja maupun dengan atasan, memperoleh program untuk menumbuhkan pengalaman dan mendapatkan umpan balik terhadap hasil kerjanya, karyawan merasa dihargai dan dipertahankan oleh atasan.

Banyak kasus-kasus yang kita temui di lingkungan sekitar kita berkenaan dengan loyalitas kerja karyawan. Salah satu diantaranya sebanyak 120 orang PNS (Pegawai Negeri Sipil) terjaring razia disiplin (Solopos, 14 September 2005). Mereka keluyuran di pusat-pusat keramaian dan pusat perbelanjaan pada saat jam kerja dan tanpa dilengkapi surat izin atau surat tugas. Sebelumnya pada awal Maret 2005 sebanyak 25 PNS juga terjaring razia disiplin yang serupa. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan merasa dirugikan atas tindakan karyawan tersebut.

Dinyatakan oleh Schein (Handoko, 1992), bahwa apabila organisasi mengharapkan karyawan untuk terikat dan terlibat sepenuhnya dalam setiap usahanya, maka perusahaan selain memusatkan perhatiannya pada penerimaan imbalan seperti otonomi, tanggung jawab dalam pekerjaan, kesempatan mendapat tantangan dalam kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan, penting pula diperhatikan perkembangan psikologis karyawannya, termasuk didalamnya adalah loyalitas kerja.

Loyalitas kerja bagi perusahaan sangatlah penting, dengan demikian perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan loyalitas tersebut dengan kebijakan-

kebijakan yang berkaitan dengan karyawan, misalnya kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk mengembangkan karier dalam mengisi jabatan tertentu. Seperti dikatakan Flippo (1996) bahwa organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mengisi posisi guna mencapai sasaran organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan pendapat As'ad (1998) yang mengatakan bahwa pada hakekatnya manusia bekerja tidak saja untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik, kerja untuk memperoleh promosi, persahabatan, komunikasi sosial, kedudukan sosial, prestise dan status pada seseorang.

Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, dalam suatu perusahaan diperlukan kepemimpinan yang efektif. Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kegiatan perusahaan yang selanjutnya dapat mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang membedakan organisasi yang berhasil dan tidak/kurang berhasil adalah kepemimpinan yang dinamis dan efektif (Siagian, 1986).

Bennis (dalam Priyambodo, 2000) menjadi pemimpin tidak bisa terjadi seketika, tetapi membutuhkan perjalanan yang tidak singkat. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan perusahaan (Suwandi dalam Suranta 2002). Karyawan akan menilai dengan sendirinya pola kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, dan hal ini tidak bisa diabaikan.

Cara seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya, sehingga tiap pimpinan akan memiliki gaya memimpin yang berbeda dengan pimpinan lainnya. Ada beberapa gaya kepemimpinan, salah satu

diantaranya adalah gaya kepemimpinan demokratik. Gaya kepemimpinan ini dalam menjalankan tugasnya pimpinan mendelegasikan wewenang secara luas. Pembuatan keputusan selalu dirundingkan dengan para bawahan, sehingga pimpinan dan bawahan bekerja sebagai tim. Pimpinan memberikan informasi sebanyak-banyaknya kepada bawahan tentang tugas dan pekerjaan mereka (Sabardi, 1977).

Menurut Effendi (1992) gaya kepemimpinan demokratik dianggap yang paling baik. Pemimpin melakukan tugasnya sedemikian rupa sehingga suatu keputusan merupakan keputusan bersama dari semua anggota kelompok. Setiap anggota kelompok mempunyai kebebasan untuk mengatakan pendapatnya, akan tetapi jika suatu keputusan berdasarkan pendapat mayoritas anggota dapat dihasilkan, maka seluruh anggota wajib tunduk kepada keputusan mayoritas tersebut dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab (Siagian, 1985).

Meskipun berdasarkan hasil eksperimennya Branca (Dalam Effendi, 1992) menyimpulkan gaya kepemimpinan otoriter mungkin yang paling baik untuk pekerjaan yang harus dilaksanakan dengan cepat, tetapi hanya perlu dilakukan dalam keadaan darurat. Begitu keadaan sudah biasa lagi, gaya kepemimpinan ini perlu secepatnya diganti. Dalam hal ini pemimpin yang tidak memberikan bimbingan sama sekali akan menimbulkan permusuhan disertai rasa tidak puas diantara para anggota kelompok. Yang paling baik adalah adalah pemimpin yang ikut berpartisipasi, yang lebih giat memberikan bimbingan daripada mendorong-dorong.

Jadi seorang pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan demokratik terhadap bawahannya seharusnya akan mendapat tanggapan positif yang lebih besar dari karyawannya, sebab karyawan akan menilai bahwa pemimpinnya adalah

seorang atasan yang peduli terhadap kondisi bawahannya, memberi perhatian yang diharapkan oleh karyawannya.

Didalam suatu perusahaan tidak jarang karyawan mempunyai kecenderungan untuk memilih-milih pekerjaan sesuai dengan fungsi para karyawannya. Menurut Hasibuan (dalam Fauziah dan Dwiatmoko, 2000) berdasarkan penelitian yang menunjukkan bahwa untuk memahami keinginan dan perilaku karyawan, seorang manajer harus dapat menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja bagi karyawannya.

The Right Man in The Right Place seperti yang dijelaskan Gibson (Asri, 1986) bahwa untuk mencari tenaga kerja harus ada kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaannya. Akibat dari adanya kesesuaian tersebut, maka karyawan dengan mudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa orang yang bekerja pada suatu jabatan dan jabatan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, maka menjadi semakin sempit termotivasi dalam bekerja, loyalitas yang rendah dan selanjutnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya. Hal ini didukung oleh pendapat Siswanto (1989), yang menyatakan bahwa aspek-aspek dalam loyalitas adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada pekerjaan, dan sikap kerja yang positif.

Demikian pula pendapat Steers dan Potter (1975) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor dari loyalitas kerja yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua jenis pekerjaan. Karakteristik pekerjaan sendiri meliputi aspek-aspek : umpan balik, tantangan, arti tugas dan interaksi sosial. Dalam kaitannya dengan loyalitas kerja, karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor dalam menimbulkan loyalitas kerja.

Apabila seorang karyawan yang menyukai pekerjaan dan merasa mendapatkan kepuasan kerja karena adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya atau dengan kata lain karyawan bersikap positif pada karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi, sebaliknya apabila karyawan bersikap negatif terhadap karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut kurang memiliki kesanggupan, perhatian, pengetahuan untuk menghadapi suatu permasalahan sehingga berkembang sikap negatif terhadap karakteristik pekerjaannya maka akan menurunkan loyalitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat suatu pertanyaan penelitian yaitu apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratik dan karakteristik pekerjaan dengan loyalitas kerja. Mengacu pada pertanyaan penelitian tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Loyalitas Kerja.**

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk menguji hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik dan karakteristik pekerjaan dengan loyalitas kerja.
2. Untuk menguji hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik dengan loyalitas kerja.
3. Untuk menguji hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan loyalitas kerja.
4. Mengetahui peran dari persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kerja.
5. Mengetahui seberapa besar persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik.
6. Mengetahui seberapa besar karakteristik pekerjaan.
7. Mengetahui seberapa besar loyalitas kerja karyawan.

C. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan manfaat sebelum mengambil kebijakan dan memberi gambaran mengenai keterkaitan antara gaya kepemimpinan demokratik dan karakteristik pekerjaan dengan loyalitas kerja karyawan.
2. Bagi personalia, penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang akan ditempuh oleh perusahaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan loyalitas kerja.

3. Bagi karyawan, sebagai masukan mengenai hal-hal yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan loyalitas kerjanya.
4. Bagi penulis, penelitian ini menambah wawasan khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri.
5. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan perbandingan serta acuan dalam penelitian yang berkaitan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratik dan karakteristik pekerjaan dengan loyalitas kerja.