

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan organisasi maupun perusahaan sering kali membahas tentang kepuasan kerja. Terkadang juga terdapat anggota organisasi yang kurang merasakan kepuasan terhadap apa yang sudah dikerjakan. Hal ini dikarenakan kurangnya hubungan yang harmonis antara anggota satu dengan yang lain maupun anggota dengan pimpinannya. Hubungan antara pimpinan dengan anggota dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Jika keduanya memiliki hubungan yang sangat baik maka setiap kegiatan atau pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik. Begitu pula sebaliknya, jika keduanya kurang memiliki hubungan yang baik maka kegiatan maupun pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Setiap organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu kegiatan maupun pekerjaan harus bekerja secara maksimal agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain faktor hubungan antara relasi yaitu hubungan antara anggota maupun dengan pemimpin, faktor individual yaitu dari sikap, umur dan jenis kelamin, dan yang terakhir yaitu faktor dari luar yaitu keadaan keluarga anggota dan pendidikan Burt (dalam As'ad, 2003). Dari beberapa faktor-faktor tersebut kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Martoyo (1994), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam mengerjakan tugasnya masing – masing, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, baik dari atasan, anggota, maupun setingkat. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dan penting dalam organisasi pecinta alam, hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan anggota akan lebih giat lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas yaitu dapat menyelenggarakan kegiatan yang lebih berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi pada rapat – rapat ataupun kegiatan yang dilaksanakan. Disamping itu kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja.

Di dalam organisasi pecinta alam di Universitas Muhammadiyah Surakarta terdapat 7 organisasi yang berdiri yaitu Corps Psychopala, Metala, Dinamik, Mpa Sangguru, Rechta Mahupala, Giri Bahama, dan Malimpa. Beberapa organisasi tersebut terdapat pemimpin yang kurang memiliki sifat kepemimpinan demokratis, pemimpin yang menyerahkan seluruh keputusan ditangan anggota-anggotanya dan pemimpin yang kurang bertanggung jawab. Sehingga terdapat beberapa anggota dalam organisasi pecinta alam yang kurang merasakan adanya kepuasan dalam kepemimpinan maupun tugas-tugasnya. Dalam hal ini didapatkan

dalam observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Hasil dari wawancara banyak dari anggota-anggota pecinta alam yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Komitmen organisasi pecinta alam mengharapkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan dan menyebabkan terjadinya kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja. Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah didapatkan beberapa penelitian memberikan dukungan bahwa komitmen organisasi menyebabkan kepuasan kerja.

Fenomena tentang Kepuasan kerja di atas merupakan pembuktian bahwa keberadaan kepuasan kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi dan organisasi, karena dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada anggota. Dalam dunia industri saat ini, sangat dibutuhkan anggota yang memiliki komitmen organisasi tinggi. Dengan tingginya komitmen organisasi pada anggota maka kelangsungan organisasi dapat terjaga, dan akan memberikan dampak yang positif pada organisasi seperti, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, dan tingginya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing terhadap organisasi.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para anggota. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang

diterima anggota dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap anggota secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Pada dasarnya kepuasan kerja pada suatu organisasi merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam kegiatan atau tugas – tugas setiap anggota yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka individu akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan organisasi dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya rasa kepuasan dalam mengerjakan tugas masing – masing setiap anggota maka individu akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan organisasi dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Adapun beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari adanya ketidakpuasan itu adalah ketidakhadiran di dalam organisasi yaitu malas, pura-pura sakit, mangkir dari rapat, tidak mengikuti

kegiatan-kegiatan, dan penggunaan waktu yang tidak efisien. Untuk mengatasi permasalahan ini biasanya pemimpin melakukan program disiplin kerja.

Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada kinerja pemimpin dan diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Kualitas kepemimpinan menciptakan pengaruh yang kuat kepada anggotanya agar dipandang sebagai pemimpin yang baik. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik yang berbeda dalam setiap menjalankan organisasinya. Pergantian pemimpin dapat membawa perubahan dalam organisasi yang secara tidak langsung akan menyebabkan perubahan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja anggota anggotanya

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja anggotanya. Menciptakan gaya kepemimpinan organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kepuasan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah, Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Dari uraian diatas peneliti, maka rumusan masalah dari peneliti ini yaitu “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pada organisasi pecinta alam universitas muhammadiyah surakarta?”. Dengan judul penelitian “Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pada organisasi pecinta alam di universitas muhammadiyah surakarta.”

B. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja
4. Untuk mengetahui tingkat Gaya Kepemimpinan Demokratis

C. Manfaat

1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pada anggota organisasi dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang sesuai dengan kebutuhan anggota organisasi dalam memperbaiki kinerja dan produktivitas anggota, sehingga organisasi dapat terus mempertahankan eksistensinya.

2. Bagi peneliti lain

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja.

kondisi fisik anggota. Artinya aspek-aspek tersebut belum seluruhnya dijalankan, diintegrasikan secara harmonis dalam organisasi pecinta alam.

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja pada anggota organisasi. Penyebab lain hipotesis ditolak yaitu pada saat penelitian (pengisian skala) dilaksanakan pada situasi yang kurang mendukung dimana para anggota organisasi ada yang sedang sibuk kuliah sehingga kemungkinan dalam mengisi angket tersebut kurang teliti dan kurang bersungguh-sungguh dikarenakan ada yang terburu-buru mengikuti perkuliahan. Selain itu penelitian ini hanya membahas satu faktor yang berhubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja, sementara masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja serta pengambilan jumlah populasi dan sampel masih kurang maka menimbulkan keterbatasan generalisasi hasil penelitian, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan populasi dan sampel yang lebih besar.