

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PENYELESAIAN KONFLIK DI PT TAINESIA JAYA
WONOGIRI**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Persyaratan guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

ARIS SETIAWAN

B 200 030 290

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan atau organisasi agar dapat berjalan lancar diperlukan seorang pemimpin, yaitu orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan sekaligus mempunyai wewenang manajerial dalam organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya memerlukan gaya kepemimpinan, sebab setiap gaya dalam kepemimpinan mempunyai ciri dan perilaku khas yang membedakan antara gaya kepemimpinan satu dengan lainnya.

Gaya atau perilaku pemimpin tergantung pada sejauh mana pemimpin mampu menyesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Kegiatan menyesuaikan diri berkaitan erat dengan keadaan emosi dalam diri individu sebagai seorang pemimpin. Tidak adanya keseimbangan emosi berakibat seorang pemimpin tidak memiliki kestabilan emosi. Kestabilan emosi berhubungan dengan kesehatan fisik, kesehatan emosi dan penyesuaian emosi (Yulianti, 2000).

Keban (2004) berpendapat bahwa seorang pemimpin memilih bentuk atau gaya kepemimpinan agar menghasilkan efektivitas pemimpin. Pilihan yang benar dalam menentukan gaya kepemimpinan dapat menunjang pencapaian tujuan individu maupun organisasi secara sekaligus. Gaya kepemimpinan kurang tepat akan menimbulkan gangguan dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu gangguan juga dapat terjadi pada para pegawai

yaitu merasakan frustrasi, kebencian, kegelisahan, dan ketidakpuasan atas gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan perusahaan.

Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga, yaitu otokrasi, demokrasi, dan kebebasan berusaha. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut kesemuanya memberikan keadaan yang menguntungkan dan merugikan. Seorang pemimpin harus pandai-pandai memilih dalam menerapkan gaya yang dipilih demi kepentingan dalam memajukan perusahaan. Sebab ketepatan dalam memilih gaya kepemimpinan akan melancarkan hubungan atau komunikasi antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan yang tepat membuat lingkungan menjadi harmonis sehingga para karyawan ada kemungkinan besar merasakan kepuasan saat melaksanakan kegiatan kerja. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menimbulkan suasana yang kurang harmonis dan secara langsung dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja para karyawan (Mansoer, 1999).

Gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan pada pimpinannya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan yang demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang mendorong anggota untuk menentukan kebijakan sendiri, memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, memberi kebebasan untuk memulai tugas, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, menerapkan hubungan suportif dan lain-lain ().

Pemimpin yang demokratis dapat menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara

pelaksanaan. Demokrasi perlu diterapkan dalam dunia industri, sebab dengan menerapkan pola demokrasi dapat mengembangkan tiap bidang pengelolaan secara optimal. Kemampuan dan kreativitas individu atau kelompok dalam tugas dan wewenangnya menjadi lebih tampak sehingga dapat dijadikan suatu acuan secara objektif terhadap kemampuan serta kreativitas terhadap kemampuan individu.

Arikunto (1998: 54) berpendapat bahwa sikap demokratis dalam suatu organisasi perusahaan merupakan sikap pimpinan yang dapat menciptakan iklim psikis yang aman bagi anggota kelompok. Kepemimpinan demokratis cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang-orang yang terlibat, selalu memberikan perintah secara jelas, memaparkan masalah secara terperinci. Pemimpin yang demokratis senantiasa memberikan informasi mengenai kemajuan perusahaan dan rencana-rencana untuk mengembangkan kemajuan perkembangan perusahaan sehingga tindakan dari pimpinan akan memperoleh tanggapan positif dari bawahan atau karyawan dan karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Salah satu perusahaan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis adalah PT Tainesia laya, yaitu sebuah perusahaan yang memproduksi tepung tapioka di kabupaten Wonogiri. Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh perusahaan tersebut dalam kenyataannya masih ada permasalahan yang ditemui sehingga komunikasi yang terjadi dalam organisasi perusahaan kurang komunikatif partisipatif, dan efektif. Kurangnya komunikatif organisasi, partisipatif para

karyawan, dan keefektifan komunikasi antara pimpinan dan bawahan dimungkinkan masih adanya ketidakterusterangan atau transparansi pimpinan terhadap bawahan sehingga menimbulkan persepsi yang negatif bagi bawahan dan dapat menimbulkan konflik kerja karyawan.

Konflik dapat terjadi di dalam situasi di mana seseorang terancam dari orang lain, kemudian berusaha sekuat tenaga untuk mempertahankan kepentingannya. Konflik dalam suatu organisasi memungkinkan sering terjadi sebab organisasi merupakan kumpulan orang banyak yang masing-masing mempunyai sifat unik. Pribadi masing-masing berbeda sehingga tidak aneh andaikata timbul ketidaksamaan atau pertentangan kepentingan. Pertentangan inilah yang disebut dengan konflik (Nitisemito, 1996: 124).

Konflik terjadi antara pihak yang mempunyai tujuan yang sama dan salah satu pihak atau keduanya merasa dirugikan. Dalam batas-batas tertentu konflik dapat mengakibatkan pengaruh yang positif atau menguntungkan. Namun, apabila lewat batas tertentu konflik dapat menimbulkan hal yang negatif atau merugikan. Contoh konflik yang menimbulkan efek positif adalah dengan adanya konflik dapat menimbulkan persaingan sehat dalam suatu perusahaan sehingga dapat mencegah timbulnya konflik-konflik yang dapat merugikan.

Konflik menurut March dan Simon (dalam Arikunto, 1993: 235) dibedakan menjadi tiga macam, yaitu konflik individual, konflik organisasional, dan konflik inter organisasional. Konflik individual terjadi dalam diri pribadi individu, misalnya ketidaksenangan menerima perlakuan

dari pimpinan yang kurang adil. Konflik organisasional termasuk ke dalamnya konflik antarindividu, antara individu dengan kelompok, dan antara kelompok dengan kelompok. Konflik interorganisasional adalah konflik antar kelompok yang melibatkan dua unit atau lebih yang berbeda dan terkait dalam ketergantungan.

Kenyataan yang sering terjadi dalam perusahaan, konflik-konflik yang timbul dalam perusahaan berdampak negatif pada karyawan. Sebab seringkali konflik yang terjadi merupakan konflik yang menyudutkan karyawan, Faktor-faktor yang mengakibatkan terjadinya konflik dalam aktivitas kerja antara lain: beban kerja yang berlebihan, peran ganda dalam kewajiban, pelaksanaan jam kerja berlebihan, sikap pimpinan yang kurang adil, kebijakan perusahaan, penempatan kerja yang kurang tepat, dan sikap karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain atau pertentangan pendapat antar individu (antar karyawan) atau karyawan dengan pimpinan.

Konflik yang terjadi dalam suatu perusahaan harus secepatnya diselesaikan. Apabila konflik yang terjadi tidak cepat diselesaikan dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja atau menurunkan produktivitas kerja organisasi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dipilih judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENYELESAIAN KONFLIK DI PT TAINESIA WONOGIRI”**.

B. Pembatasan masalah

Untuk memfokuskan penelitian ini, maka pembatasan masalah akan dibatasi pada gaya kepemimpinan dan konflik kerja, dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan yang mendorong anggota untuk menentukan kebijakan sendiri, memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh, memberi kebebasan untuk memulai tugas, mengembangkan inisiatif, memelihara komunikasi dan interaksi yang luas, dan menerapkan hubungan suportif.
2. Penyelesaian konflik dibatasi pada konflik individual, konflik organisasional, dan konflik inter organisasional.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam suatu penelitian penting dilakukan bagi peneliti, sebab dengan adanya perumusan masalah penelitian dapat difokuskan pada satu permasalahan pokok. Perumusan masalah yang dikemukakan sebagai berikut:

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap penyelesaian konflik?

D. Tujuan Penelitian

Searah dengan perumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penyelesaian konflik.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi perusahaan sebagai tambahan pengetahuan dan sekaligus dapat membantu perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang digunakan sehingga dapat memudahkan dalam menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi dalam perusahaan.
2. Bagi karyawan dapat dijadikan sebagai informasi pentingnya pimpinan memiliki gaya kepemimpinan demokratis sehingga memudahkan karyawan dalam mengajukan ide-ide atau pikiran-pikiran untuk kemajuan perusahaan.
3. Bagi peneliti lain dapat dipergunakan sebagai tambahan referensi dalam melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

F. Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi dibagi dalam lima bab dan masing-masing terbagi menjadi beberapa sub bab lagi. Di dalam penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini berisi tentang pengertian teoritis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan penyelesaian konflik dalam organisasi, penelitian terdahulu dan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini berisi definisi variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan sebagai objek dalam penelitian dan analisis data yang membahas uji instrumen, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, saran-saran, dan keterbatasan penelitian.