

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS  
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN  
PT.TAINESIA JAYA WONOGIRI**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat Sarjana  
S-1 Psikologi



Disusun oleh :  
**WAHYUDI UTOMO**  
F 100 050 093

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
2010

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Manusia dianugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah dan memilih mana yang baik dan mana yang buruk. Manusia dituntut untuk memiliki sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Di sinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Demikian juga pemimpin dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kemajuan organisasi ditentukan oleh pengelolanya, sebagaimana diutarakan oleh Siagian (1992) yang berpendapat bahwa pemimpin berperan selaku motor penggerak dalam kehidupan organisasi. Seberapapun tingginya tingkat keterampilan dan kinerja yang dimiliki oleh para pelaksana kegiatan operasional, para bawahan tetap memerlukan pengarah, bimbingan dan pengembangan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasan dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada dalam organisasi, dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan untuk mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi anggota

organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinan.

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau pengikut. Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi, semangat dan komitmen karyawan dalam perusahaan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan memberi motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja (Siboro, 2007)

Yamit (1994) melakukan studi untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan komitmen karyawan pada kantor-kantor cabang bank di Yogyakarta. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan komitmen karyawan. Temuan lain adalah ada perbedaan kinerja dan komitmen karyawan yang signifikan antara manajer cabang bank yang kepemimpinannya cocok dengan faktor situasional dan manajer cabang bank yang kepemimpinannya tidak cocok dengan faktor situasional. Kepemimpinan yang cocok dengan faktor situasional menghasilkan kinerja dan komitmen yang tinggi daripada kepemimpinan yang tidak cocok

Hal senada tentang kepemimpinan juga diungkapkan oleh Dharma (Wahyudi, 2006) yang mengungkapkan bahwa bawahan akan bekerja dengan lebih giat jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan dan kemauan karyawan. Aspek penting dari pendapat ini adalah adanya

kesesuaian perilaku pemimpin terhadap bawahannya. Djatmiko (2004) mengemukakan bahwa ada 5 tipe gaya kepemimpinan, yaitu : (1) tipe otokratik (2) tipe paternalistik (3) tipe kharismatik (4) tipe *laissez faire* dan (5) tipe demokratis. Tipe demokratis dianggap paling ideal karena ciri pemimpin yang demokratis mengikutsertakan para bawahan dalam pengambilan keputusan, pemimpin demokratis cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja dan orientasi hubungan yang bersifat relasional. Hal ini berdampak positif dalam diri bawahan yaitu meningkatkan motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja (Ibnu, 1993).

Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi daripada karyawan yang mempunyai tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi organisasi. Dampak bagi organisasi jika memiliki karyawan dengan komitmen tinggi seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja, kepuasan kerja sehingga perusahaan akan lebih berkembang. Keuntungan bagi diri karyawan dengan komitmen tinggi akan timbul rasa aman, kebutuhan hidup terpenuhi, motivasi tinggi serta mendapatkan kepuasan kerja. Banyak kerugian yang dialami perusahaan bila memiliki karyawan dengan komitmen rendah, yang berakhir dengan tingginya *turnover* karyawan dan hal ini merupakan masalah yang cukup pelik dan perlu dicermati oleh pemimpin, hal ini di ungkapkan Bleudorn (Hariyanto, 2003).

Komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan yang rendah berdampak terhadap hasil produksi perusahaan menurun. Dampaknya bagi pimpinan, hasil penjualan yang menurun akan menimbulkan kerugian dan hal ini tidak diinginkan oleh pimpinan, karena pimpinan menginginkan adanya laba yang tinggi untuk perkembangan perusahaan. Komitmen organisasi karyawan yang rendah

berpengaruh pula terhadap karyawan itu sendiri yaitu menurunkan penghasilan sehingga karyawan dapat menemui kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Komitmen yang tinggi dalam diri karyawan terlihat dari kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, waktu, agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain diluar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, merasa akan menemukan masalah dan hambatan apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan karyawan dengan komitmen rendah memiliki persepsi sebaliknya dari unsur-unsur diatas, misalnya karyawan enggan untuk terjun dan terlibat aktif dalam organisasi, kurang memberikan kontribusi berupa tenaga, pikiran, ide, waktu, agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, serta memiliki pemikiran untuk keluar dari organisasi apabila mendapatkan penawaran kerja lain yang lebih menarik (Mardiana, 2004)

Hal senada juga di ungkapkan Steers (Kuntjoro, 2002) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Karyawan dengan komitmen tinggi terlihat dari cara menunjukkan dirinya dalam keterlibatan kerja yang tinggi dan menikmati kesempatan untuk berpartisipasi didalam pengambilan keputusan. Dalam pekerjaannya mereka jarang sekali tidak

hadir (mangkir), tidak lamban dalam melaksanakan pekerjaan, bersemangat untuk bekerja melebihi batas minimal waktu kerja, dan berusaha keras untuk memberikan yang terbaik dari dirinya (Hacket&Guion, dalam Nugroho 1999)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Supriyanto, Kepala Bidang Produksi di PT. Tainesia Jaya, Wonogiri yang dilaksanakan pada 1 September 2009 menyatakan bahwa pimpinan cenderung lepas tangan dan melimpahkan tanggung jawab lapangan kepada karyawan, misalnya ketika rapat dengar pendapat untuk mengambil keputusan, pemimpin cenderung mengikuti dan menyetujui apa yang diutarakan bawahan dalam rapat, pemimpin kurang memberikan pengawasan dan kurang memberikan pengaruh yang kuat bagi karyawan. Hal ini menyebabkan komitmen organisasi yang menurun pada diri karyawan, misalnya karyawan bekerja semaunya, istirahat sebelum jam istirahat dan masuk kerja tidak tepat waktu, hingga adanya karyawan yang keluar atau pindah kerja dari perusahaan. Harapan karyawan yaitu menginginkan hubungan atau komunikasi yang baik dan seimbang dengan pimpinan, sehingga karyawan dapat menyalurkan aspirasinya dan mendapat tanggapan yang memuaskan bagi diri karyawan. Selain itu karyawan juga menginginkan adanya perhatian dan contoh yang baik dari pemimpin sehingga karyawan akan termotivasi dalam pencapaian kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditengarai adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi pada karyawan. Oleh sebab itu, permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi?”

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka judul penelitian ini yaitu: "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan".

### **B. Tujuan Penelitian**

1. Ingin mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan komitmen organisasi
2. Ingin mengetahui tingkat gaya kepemimpinan demokratis
3. Ingin mengetahui tingkat komitmen organisasi
4. Ingin mengetahui sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan, sehingga tujuan organisasi serta nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai bersama-sama dengan baik.
2. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman tentang penerapan gaya kepemimpinan serta komitmen organisasi