

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN PT. CIPTA SARINA VIDI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat sarjana S-1**



Diajukan oleh :

**SUSILO RUKMINI SARI
F 100 050 137**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan-perusahaan yang dijumpai saat ini ditemukan adanya berbagai permasalahan seperti ketidakdisiplinan pada karyawan, karyawan yang membolos, keterlambatan masuk kerja, terjadinya turnover, mangkir dari pekerjaan serta absensi karyawan yang tinggi. Contoh konkritnya seperti pada PT. Cipta Sarina Vidi merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang catering di Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan dalam menjalankan produksinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia, fenomena yang ada pada perusahaan PT. Cipta Sarina Vidi antara lain seperti karyawan yang tidak disiplin, karyawan membolos, terjadinya perpindahan kerja ke perusahaan lain (*turnover*), absensi karyawan yang tinggi, keterlambatan masuk kerja, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, dan mangkir kerja sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun dan rendahnya komitmen pada perusahaan atau organisasi. Umumnya karyawan kurang memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja dengan baik. Diperlukan adanya tekanan dahulu dari pihak atasan baru kemudian mereka akan memperbaiki kinerjanya.

Contoh yang lain seperti pada perusahaan Karoseri PT Mayasari Utama memecat 87 karyawan yang mogok kerja selama lebih 20 hari. Alasannya, karena melanggar Pasal 158 dan Pasal 168 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni memalsukan dokumen dan mangkir kerja setelah empat kali diberi peringatan untuk kembali bekerja (Agus K, 2000).

PT. C & G Biotech yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya, Surahman, karena yang bersangkutan dinilai tidak disiplin karena sering terlambat masuk kantor membuat Direktur hilang kepercayaan. Selain itu Surahman dianggap telah mencemarkan nama baik perusahaan (Anwar, 2008)

Kasus yang lain terjadi pada dunia perbankan baru-baru ini mengenai perpindahan sejumlah karyawan Bank Danamon menuju Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN). Pada berbagai media Bank Danamon mencatat bahwa perpindahan karyawan ini merupakan sebuah bagian dari skenario pembajakan yang dilakukan oleh BTPN. Sedangkan BTPN menganggap bahwa prosedur perpindahan karyawan ini berlangsung dengan normal (Yani, 2007). Menurut Djatmiko (dalam Wijariyanti, 2008) akhir-akhir ini sedang muncul trend baru dikalangan para profesional yang berusia muda, dimana mereka merasa malu apabila dianggap loyal pada perusahaan, bahkan diantara mereka ada yang beranggapan bahwa mereka yang loyal pada suatu perusahaan merupakan organisasi yang miskin alternatif. Survai Yankelovich Parteurs mengungkapkan bahwa 75% dari kelompok ini mengaku tidak takut melompat dari satu perusahaan ke perusahaan lain karena dengan keunggulan yang mereka miliki, mereka yakin akan mudah memperoleh pekerjaan baru.

Mowday dkk (dalam Oktaviansyah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari : (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; dan (3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan perilaku

seseorang yang lebih sekedar loyalitas yang pasif belaka terhadap organisasi. Komitmen organisasi melibatkan suatu hubungan yang aktif dengan organisasi, yang diwujudkan dengan kesadaran individu untuk memberikan sesuatu dari karyawan demi keberhasilan dan kesuksesan organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat pada diri setiap karyawan dalam suatu organisasi dapat berfungsi menjembatani permasalahan yang ada. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada setiap diri karyawan maka akan memiliki beberapa keuntungan seperti makin tinggi komitmen karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitas kepada organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti jika organisasi memiliki karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan semakin rendah akan menjadi faktor penghambat bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor. Selain itu karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi efektif, kesejahteraan karyawan meningkat, kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kemajuan perusahaan, keadaan perusahaan akan tertata dengan baik dan karyawan merasa memiliki terhadap tempat bekerja. Sedangkan dampak dari komitmen yang rendah terhadap organisasi antara lain seperti perilaku *turnover* (karyawan pindah kerja ke perusahaan lain), karyawan membolos, mangkir kerja, munculnya absensi karyawan yang tinggi, dan ketidaksiplinan karyawan.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, menurut teori Marchington (dalam Surahman, 2007) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu : kondisi lingkungan kerja, perasaan atau

keinginan untuk bekerja pada perusahaan baik, rasa aman dalam bekerja, pembayaran upah, dan penghargaan atau peluang dalam bekerja.

Faktor lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi sikap individu terhadap organisasi seperti komitmen, kepuasan kerja, produktivitas dan sebagainya. Porter, Mowday dan Steers (Temaluru dalam Sjabadhyni dkk, 2001) mengatakan bahwa lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah : keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, persepsi tentang gaji yaitu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surahman (2007) menunjukkan bahwa persepsi tentang gaji sangat signifikan terhadap komitmen organisasi, dan persepsi tentang perilaku atasan didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara positif antara persepsi gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini ada tiga yaitu otoriter, demokratis dan kendali bebas. Hasil riset tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih efektif dan lebih besar meningkatkan komitmen organisasi.

Persepsi terhadap kepemimpinan sangat diperlukan bagi peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan. Menurut Suwandi (dalam Suranta, 2002) keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Rivai (2003) meliputi proses

mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompoknya dan budayanya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin (Rivai, 2003). Selanjutnya, Hakim dan Rokhmah (dalam Januar, 2007) menambahkan apabila persepsi terhadap gaya kepemimpinan baik, karyawan akan sangat menghormati dan sayang terhadap pimpinannya tersebut tanpa adanya paksaan, sehingga dengan keadaan seperti itu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan karyawan lebih komitmen terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan demokratis pemimpin melakukan kegiatannya sedemikian rupa, sehingga setiap keputusannya merupakan keputusan bersama. Setiap anggota kelompok diberi kebebasan untuk melontarkan pikirannya, menyatukan pendapatnya dan menyampaikan gagasannya, tetapi mereka wajib tunduk kepada keputusan mayoritas anggota kelompok. Para anggota kelompok berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi, mulai dari penentuan tujuan, cara mencapai tujuan sampai pada pelaksanaan tujuan (Effendi, 1994). Demokratis yang sering kita pahami adalah bentuk kepemimpinan dari rakyat oleh rakyat dan untuk rakyat. Hal ini tentunya bisa diterapkan dalam sistem kerja perusahaan melalui musyawarah dengan karyawan, adanya kebijakan simbiosis mutualisme antara pimpinan dan karyawan.

Savery (dalam Suryanto, 2009) mendapatkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis akan mengarah pada perasaan positif pada komitmen organisasi. Oleh

karenanya aktivitas yang mengarah pada sistem demokratis seharusnya mengarah pada perbaikan-perbaikan di tempat kerja. .

Pemaparan di atas menunjukkan kepemimpinan demokratis merupakan suatu kepemimpinan yang efektif dan menjadi sebuah solusi untuk perbaikan sistem kerja karena mengandung nilai-nilai positif, konstruktif, dan situasi kerja yang menyenangkan. Hal ini bisa dicapai apabila setiap karyawan memiliki persepsi yang sama bahwa perusahaan yang menerapkan sistem kepemimpinan demokratis akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (perusahaan), namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki persepsi yang sama terhadap model kepemimpinan demokratis dari perusahaan sehingga hal ini akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Didasari permasalahan di atas maka timbul pertanyaan : “Apakah ada korelasi atau hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi pada karyawan? Untuk menjawab permasalahan tersebut maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul **Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan.**

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi pada karyawan.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi pada karyawan.
3. Mengetahui tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis.

4. Mengetahui aspek persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis yang dominan terhadap komitmen organisasi.

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Manfaat yang bersifat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu psikologi industri dan wacana pemikiran yang berkaitan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. Manfaat yang bersifat praktis

- a. Bagi pimpinan perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat kebijakan-kebijakan mengenai pola kepemimpinan yang perlu dikembangkan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

- b. Bagi karyawan, dengan penelitian ini karyawan diharapkan lebih memiliki pengetahuan tentang persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi khususnya mengenai hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan demokratis dengan komitmen organisasi pada karyawan.