**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam pengelolaannya membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya ini merupakan sumber daya yang sangat penting guna menjalankan perusahaan, mulai dari perencanaan, sampai evaluasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari pegawainya, karena pegawai bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka perasaan puas dalam diri karyawan mengenai pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang patut diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Brahmasari dan Suprayetno (2008: 124), menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Peranan pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan dan pengawasan terhadap bawahan penting dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berpengaruh terhadap pekerjannya, dan akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengaruh yang baik terhadap pekerjaan dapat memberikan kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi yang tepat.

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125), mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi terhadap karyawan, akan mempengaruhi penilaian kepuasan maupun ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Menurut Judge dan Locke, (1993) dalam Marselius dan Andarika (2004), sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sementara itu, Gaya kepemimpinan, menurut Keith (1985) dalam Ruvendi (2005) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Hasil penelitian Miller et. al. (1991), Gruenberg (1980) (Pinder,1984), Blakely (1993) dan King et. al.,(1982) dalam dalam Ruvendi (2005) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan/pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Dalam Marselius dan Andarika (2004:36), disebutkan bahwa para ahli (seperti misalnya Bass, 1990; Berry dan Houston, 1993); Burn dalam Pawar dan Eastman, 1997; Eisenbach dkk., 1999; Keller, 1992) mengemukakan ada dua gaya kepemimpinan dalam organisasi, yakni gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran, seperti standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik, yaitu: karisma, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin.

Sementara itu, dalam Friska, (2008: 4) dijelaskan bahwa pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama yaitu: tipe kepemimpinan otokratis, militeristis, paternalistis, karismatis, dan demokratis. Dari semua tipe gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan demokratis dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan obyek penelitian yaitu karyawan PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta. PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta yang berlokasi di Kabupaten Sleman saat ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentunya dibutuhkan para karyawan yang memiliki integritas serta dapat memberikan kinerja yang baik. Untuk itu, perwujudan kepuasan kerja bagi karyawan perlu dilakukan agar tercipta prestasi kerja yang memuaskan. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menganalisis pengaruh faktor gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan obyek penelitian karyawan PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah, yaitu apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta?

1. **Batasan Masalah dan Definisi Operasional**

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas, maka dilakukan pembatasan masalah. Batasan-batasan tersebut yaitu:

1. Penelitian dilakukan di PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja karyawan.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis atau untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, perlu dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel. Pada penelitian ini dirumuskan beberapa konsep variabel yang diamati, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan demokratis adalah upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, dimana upaya tersebut lebih memperhatikan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Indikator variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diadaptasi dari Friska (2004), yaitu:
   1. Menghormati karyawan sebagai manusia,
   2. Keselarasan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi,
   3. Menerima saran, pendapat dan kritik,
   4. Memberikan pendidikan kepada bawahan,
   5. Menitikberatkan kerjasama dalam mencapai tujuan,
   6. Berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
   7. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
2. Motivasi Kerja adalah suatu proses di dalam diri seseorang karyawan karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Gomes (1997), yaitu:
   1. kebutuhan-kebutuhan (*needs*),
   2. tujuan-tujuan (goals),
   3. kemampuan (abilities),
   4. pembayaran (pay),
   5. keamanan bekerja (job security),
   6. hubungan antara pekerja (coworker),
   7. pengawasan (supervisor),
   8. pujian (*praise*), dan
   9. pekerjaan itu sendiri (*job it self*).
3. Kepuasan Kerja adalah sebuah persepsi positif dalam diri karyawan mengenai suatu pekerjaan yang telah memberikan atau memenuhi hal-hal yang mereka anggap penting. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Brahmasari dan Suprayetno (2008), yaitu:
   1. Kompensasi,
   2. Kondisi kerja,
   3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan,
   4. Kesempatan untuk berkembang.
4. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemiminan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta.
4. **Manfaat Penelitian**
   * + 1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan membantu perusahaan dalam melakukan kebijaksanaan.

* + - 1. Bagi penulis

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia, serta membandingkan teori yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.

* + - 1. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. **Kerangka Penulisan**

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta kerangka penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi tinjauan pustaka mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu manajemen sumberdaya manusia, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu disajikan pula hipotesis penelitian yang diajukan.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data, serta kesulitan dalam penelitian.

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran perusahaan yang diteliti dalam hal ini PT. Merapi Gelanggang Wisata Yogyakarta. Gambaran perusahaan meliputi sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini berisi sajian hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan mengenai temuan-temuan penelitian.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Bagian ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan bagi perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.