

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu unsur penting bagi tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan organisasi maka diperlukan kemauan, kemampuan, tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dari karyawan, sehingga hasil kerja yang dilakukan bisa mencapai tujuan perusahaan. Melihat pentingnya karyawan dalam menjalankan organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu pemimpin organisasi harus mampu mengolah sumberdaya manusia atau karyawan agar dapat bekerja dengan baik dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Disisi lain suksesnya organisasi atau rercapainya tujuan organisasi juga tidak lepas dari peran para karyawan.

Karyawan yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah karyawan yang memiliki komitmen tinggi, dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Sebagimana yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2003: 148) bahwa, kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya mereka. Dengan demikian, komitmen yang tinggi akan membuat karyawan lebih fokus dan perhatian terhadap upaya pencapaian hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi, dan karyawan yang demikian tentu akan merasa puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Rivai (2009: 856) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya *Komitmen Organisasi* dan *Gaya Kepemimpinan*.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan Divisi Instalasi Pabrik Gula (PG) Djombang Baru mengatakan bahwa, mereka merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang di berikan sesuai dengan harapan, puas terhadap sikap pimpinannya yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, puas dengan jabatan yang di berikan oleh perusahaan, karena karyawan merasa bahwa jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, dan merasa puas terhadap rekan kerja yang dapat menjalin hubungan kerjasama yang harmonis. Kepuasan karyawan tersebut menunjukkan bahwa apa yang di berikan telah sesuai dengan yang di harapkan.

Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja tidak lepas dari peran pemimpin dalam organisasi. Setiap pemimpin harus bisa membangun loyalitas, menegakkan kedisiplinan, memotivasi, memberikan aspirasi dan membangun komitmen tinggi terhadap para karyawannya. Seorang pemimpin yang baik akan mampu mengajarkan pengetahuan dan sikap optimis yang dimilikinya agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sementara itu penelitian mengenai kepemimpinan menurut Robbins (2008), lebih menekankan kepada gaya kepemimpinan. Penerapan gaya kepemimpinan dapat memberikan

pengaruh kepada karyawan terutama terhadap kepuasan kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, Maka diharapkan seorang pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan divisi instalasi PG. Djombang Baru, antara lain bisa di jelaskan sebagai berikut :

- Jika ada masalah, manajer membahas di evaluasi setiap pagi yang di namakan coffee morning, dan para karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan bersama yang akan dipertimbangkan oleh manajer.
- Manajer memberikan reward yang berbentuk kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi, yang dinilai oleh manajer dan di setujui oleh PTPN X Pusat.
- Karyawan bebas menyampaikan kritik dan saran pada waktu evaluasi yang dilaksanakan setiap pagi.
- Sikap kooperatif dari manajer, ikut serta dan turun tangan untuk melakukan kerjasama.

Informasi tersebut menunjukkan bahwa manajer telah melakukan kepemimpinan dengan gaya atau model yang demokratis.

Kartono (2016:86) menyatakan kepemimpinan demokratis menitik beratkan masalah aktivitas setiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semua terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana – rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok – kelompok dalam suasana demokratis).

Para pemimpin dalam gaya kepemimpinan demokratis selalu berusaha untuk memanfaatkan kelebihan anggota organisasi melalui kebebasan menyampaikan gagasan atau ide, pendapat, kreatifitas, inovasi, kritik, saran dan lain sebagainya yang bisa di pertanggung jawabkan oleh karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan demokratis terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan, yaitu *Komitmen*

Organisasi. Komitmen organisasi sebagai *variabel pemediasi* guna memperkuat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja.

Komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan (Sopiah, 2008:157). Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas dan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi,

Berikut adalah data masa kerja karyawan tetap PG.Djombang Baru tahun 2018 yang dapat menggambarkan kondisi karyawan :

Tabel 1.1
Data masa kerja tetap karyawan divisi Instalasi tahun 2018

Masa kerja karyawan 2018	Jumlah karyawan	Presentase (%)
1-5 tahun	18	19%
6-10 tahun	23	24%
11-15 tahun	20	21%
16-20 tahun	16	16%
21-25 tahun	12	12%
26-30 tahun	8	8%
Jumlah	97	100%

Sumber : bagian SDM PG. Djombang Baru diolah

Dari data diatas menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk menetapkan hubungan dengan perusahaan dalam waktu yang lama, yang di buktikan dengan masa kerja karyawan yang cukup lama yaitu 30 tahun. Dari hasil wawancara karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, bertanggung jawab

dengan menyelesaikan tugas sesuai target dan bersedia melakukan usaha yang lebih untuk memajukan perusahaan. Dengan demikian, Komitmen dalam organisasi akan membuat para karyawan dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung senang dan dapat bekerja sama dengan baik.

Raharjo (2006) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak terlepas dari peranan atasan terhadap bawahan. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Berdasarkan kondisi yang diuraikan diatas peneliti tertarik untuk membuktikanterkait dengan permasalahan *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (pada Karyawan Devisi Instalasi PG. Djombang Baru)"*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja devisi instalasi di PG. Djombang Baru?.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja devisi instalasi di PG. Djombang Baru?.
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap komitmen organisasi devisi instalasi di PG. Djombang Baru?

4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan ini tidak terlalu melebar, maka peneliti mencoba untuk membatasi obyek yang ingin diteliti adalah karyawan tetap divisi instalasi PG. Djombang Baru.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan bagian instalasi PG. Djombang Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian instalasi PG. Djombang Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi, karyawan bagian instalasi PG. Djombang Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.5 Manfaat Penelitian

- **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sekurang-kurangnya dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

- Manfaat Praktis

1. Menambah dan mengasah pengetahuan sebagai bekal untuk menerapkan ilmu yang telah di peroleh dari bangku kuliah ke dalam dunia kerja.
2. Memberi masukan kepada pihak manajemen PG. Djombang Baru bagian instalasi melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

