

Pesatnya kemajuan teknologi di bidang industri dewasa ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang akan dihadapi oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan dapat dipastikan mempunyai tujuan yang sama yaitu agar perusahaannya dapat maju dan berkembang. Maju mundurnya suatu perusahaan tidak hanya tergantung dari kemajuan mesin-mesin industri saja, terlebih dari itu faktor-faktor manusia adalah memgang peranan yang cukup penting pula, sebab sumber daya manusia dapat menjadi aset utama pada sebuah perusahaan atau organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tergantung pada produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh potensi yang di miliki, kondisi psikologis, dan kondisi lingkungan kerja karyawan. Pada dasarnya antara karyawan dengan perusahaan terjadi proses timbal balik. Karyawan mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan tertentu pada perusahaan, demikian pula sebaliknya perusahaan juga mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan kepada karyawannya. Oleh karena itu, untuk menciptakan iklim organisasi yang baik diperlukan suatu keseimbangan antara kebutuhan dan harapan karyawan terhadap perusahaan dengan apa yang diharapkan perusahaan tersebut pada karyawannya. Dapat dikatakan bahwa apabila karyawan dipenuhi kebutuhannya dan harapan-harapannya maka mereka akan mempunyai

A. Latar Belakang Masalah

PENDAHULUAN

BAB I

persepsi yang baik terhadap perusahaan. Diharapkan hal ini akan dapat mempengaruhi penampilan kerja karyawan tersebut dan secara tidak sadar akan dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Sebagai penunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan tidak lepas pula dari peran seorang pemimpin. Pemimpin memegang peranan penting yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, sehingga untuk menjadi seorang pemimpin harus mempunyai kecakapan dan keterampilan serta kemampuan lebih agar para bawahannya bersedia bekerja secara maksimal. Dalam proses tersebut terjadi timbal balik antara pemimpin dengan bawahannya, maka karyawan di harapkan bekerja secara maksimal dengan segala kemampuannya agar perusahaan dapat maju dan berkembang. Pemimpin diharapkan dapat mendorong bawahannya agar mampu bekerja secara maksimal dibuktikan strategi atau teknik tertentu dari seorang pemimpin.

Dalam sebuah organisasi perusahaan, hubungan antara pimpinan dan bawahan merupakan suatu hal yang penting. Pemimpin langsung membawahi karyawan sehingga mempunyai dampak yang besar terhadap penampilan kerja dan disiplin kerja karyawan. Pemimpin mempunyai banyak kesempatan untuk berinteraksi dengan karyawan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan menyebabkan timbulnya persepsi karyawan terhadap pimpinan. Stimulus-stimulus ini masuk kedalam diri individu, sehingga terjadi proses persepsi. Dalam proses persepsi terjadi pengorganisasian stimulus sehingga persepsi karyawan terhadap pimpinan yang mempunyai sikap terbuka dan perhatian akan berpengaruh terhadap penampilan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Sebagian besar orang menyadari bahwa dunia yang dilihat tidak selalu sama dengan dunia dalam kenyataannya. Seringkali persepsi tentang orang lain salah, hal ini dikarenakan persepsi tersebut tidak lengkap, kadang-kadang masalahnya hanya kurangpakaian terhadap orang lain. Persepsi karyawan dapat dikaitkan dengan suasana kerja dalam organisasi dan perusahaan tersebut serta bagaimana cara pimpinannya dalam menjalankan roda keimpinannya.

Gibson (1986, h.54) menyatakan bahwa persepsi mencakup kognisi yang meliputi terhadap obyek, tanda-tanda dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan kata lain persepsi mencakup perhatian terhadap stimulus yang telah diorganisir yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku, oleh karena itu sikap individu akan memberi arti pada stimulus dengan cara yang berbeda-beda meskipun obyek yang dilihat sama.

Dalam mempelajari sesuatu, seringkali kita ingin segera mengetahui tentang apa sesungguhnya sesuatu. Barangkali tepat bila dikemukakan apa yang dimaksudkan mengenai kepemimpinan atau *leadership*. Menurut tata bahasanya *leadership* diambil dari kata "to lead" yang berarti "memimpin". *Leader* adalah pemimpin, sedangkan *leadership* berarti pemimpin yang sering diartikan sebagai kepemimpinan. Cara atau tipe kepemimpinan yang dianut oleh seorang pemimpin, besar sekali pengaruhnya terhadap suasana kerja perusahaan tersebut.

Tipe atau gaya kepemimpinan di sini dapat di golongkan menjadi tiga yaitu :

a. Otokrasi / autokrasi

Ciri-ciri kepemimpinan otokrasi adalah dalam memberikan perintah cenderung untuk dipaksakan dan harus selalu dipatuhi. Kepemimpinan otokrasi dalam menentukan

kebijaksanaan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan anggota kelompok. Pemimpin otoriter tidak pernah memberikan informasi yang mendetail tentang rencana yang akan datang. Gaya kepemimpinan otoriter hanya memberitahukan pada setiap anggota kelompok langkah-langkah yang harus diambil. Tipe pemimpin otoriter biasanya kurang dapat menerima kritik dan aspirasi karyawannya, menyebabkan karyawan cenderung bersikap pasif. Karyawan akan bersikap demikian karena merasa takut dianggap menentang kebijaksanaan pimpinan apabila dianggap tidak sejalan dan sendapat terhadap apa yang telah di putuskan oleh pimpinan. Hal ini dapat menyebabkan semangat kerja karyawan rendah atau bahkan menurun, dalam bekerja karyawan cenderung seperti robot saja, sikap kaku dan kurang kreatif dalam mengeluarkan ide-ide atau gagasan-gagasannya.

b. Demokrasi

Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan di ambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. Kegiatan-kegiatan di diskusikan, langkah-langkah umum untuk perusahaan dibuat. Bila di butuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih. Pemimpin bersikap adil dalam pujian dan kecamanya, dan mencoba menjadi anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan. Tipe kepemimpinan demokratis ini karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai oleh pimpinannya. Pimpinannya akan dipersepsikan oleh karyawannya secara positif atau baik karena dapat dijadikan pengayom dan panutan. Hal tersebut secara tidak langsung akan memotivasi kerja karyawan, sehingga akan mencapai suatu kepuasan kerja. Karyawan akan menjadi bersemangat dalam bekerja dan diharapkan akan meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan.

Tipe kepemimpinan ini lebih mendasarkan pada kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pimpinan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota, atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian. Inti dari tipe kepemimpinan ini adalah memberi kebebasan penuh pada karyawan, tanpa memberikan atau melakukan kontrol yang ketat pada sistem kerja karyawan. Ini mengakibatkan karyawan bebas melakukan segala tindakan di luar jadwal program kerja yang telah di atur. Ini semua terjadi karena tidak ada pengawasan atau kontrol yang ketat dari pimpinan. Dikarenakan tidak adanya pengawasan atau kontrol yang ketat dari pimpinan akan menimbulkan kekacauan sistem kerja, bila hal ini berlanjut akan menjadi suatu problem yang dapat menjadi penghambat kemajuan perusahaan tersebut karena produktivitas menurun. Penyebab produktivitas itu menurun karena semangat kerja karyawan rendah.

Dari tiga tipe kepemimpinan di atas, maka tipe kepemimpinan yang paling baik dan sesuai adalah tipe kepemimpinan demokratis. Dengan tipe demokratis ini antara pimpinan dan karyawan akan terjadi saling interaksi. Dalam proses interaksi ini maka antara pimpinan dan karyawan akan saling terbuka sehingga pemimpin mengetahui situasi dan kondisi kerja karyawan, begitu juga karyawan akan mengerti pola kebijaksanaan dan aturan pimpinan. Jika situasi dan kondisi tersebut berjalan dengan baik paling tidak akan menumbuhkan minat dan semangat bekerja karyawan. Pandangan karyawan terhadap seorang pemimpin yang menganut tipe kepemimpinan otoriter, lain dengan seorang pemimpin tipe demokratis dalam hubungannya dengan

c. Laissez-faire

kebutuhan untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi pada diri karyawan. (Soelaeman, 1986, h.10). Pada kenyataannya tidak semua pimpinan perusahaan menganut gaya kepemimpinan demokratis, masih banyak gaya kepemimpinan di perusahaan-perusahaan lain yang tetap mempertahankan dan memakai gaya kepemimpinan otokratik.

Kartono (1985, h.45) menyatakan bahwa *otokrat* berasal dari perkataan *autos* yang berarti sendiri dan *kratos* yang berarti kekuasaan, jadi otokratik berarti penguasa absolut. Kepemimpinan absolut atau otoriter ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi. Pemimpin melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota. Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecemasan terhadap kerja tiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya. Di dalam semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin, adapun teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang lebih luas. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal karena adanya balasan-balasan dan peraturan-peraturan yang sebenarnya dapat mengekang kreatifitas yang sebenarnya dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Di dalam suatu perusahaan, semangat kerja dari karyawan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan perusahaan itu. Apabila semangat kerja karyawan tinggi, diharapkan kegiatan perusahaan akan lancar, karyawan akan semakin produktif sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan kondisi seperti ini akan tercipta

situasi kerja yang seimbang dan organisasi perusahaan mendapatkan apa yang mereka inginkan, yaitu kepuasan kebutuhan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja merupakan suatu manifestasi dari sifat kejiwaan yang erat kaitannya dengan beberapa faktor, yaitu faktor ketenteraman kerja, keagratuhan kerja juga keinginan untuk meningkatkan hasil produksi dengan lebih baik. Halloran, (1976, h.7) menyatakan, sebaliknya apabila semangat kerja karyawan rendah, maka kegiatan perusahaan akan terhambat, karyawan kurang produktif dalam bekerja sehingga pendapatan yang dihasilkan akan menurun. Hal ini di dukung oleh pendapat Knowles (1951, h. 176) yang mengatakan bahwa semangat kerja akan rendah apabila tidak tercapai suatu kepuasan dalam menjalankan tugas dan hubungan mereka dengan perusahaan. Semangat kerja merupakan suatu sikap dari individu sebagai perwujudan dari kesediaan perasaan dan kemauan dari diri individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih banyak.

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi bawahan terhadap pemimpinnya dapat menentukan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dalam bekerja. Sebab berapapun pengeluaran yang telah dikeluarkan oleh perusahaan, jika karyawan menganggap pekerjaannya tidak sesuai, itu adalah persepsi karyawan terhadap situasi kerja yang di terimanya. Karyawan akan loyal atau sikap loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan atau organisasi kalau mereka yakin bahwa pemimpin atau alasan dianggap memikirkankan dan bersikap terbuka terhadap keberadaan dan kesejahteraannya. Semakin positif atau semakin baik persepsi karyawan terhadap pemimpinnya, maka akan semakin tinggi atau besar semangat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pengetahuan yang berguna bagi psikologi, khususnya industri yaitu tentang hubungan antara persepsi karyawan terhadap keotkrasian gaya kepemimpinan dengan semangat kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi para peneliti lain yang mencurahkan perhatiannya pada semangat kerja karyawan di perusahaan

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan terhadap keotkrasian gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan otokratik dengan semangat kerja, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul : "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KEOTOKRASIAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN SEMANGAT KERJA".

akhirnya nanti akan menjadi penghambat majunya perusahaan tersebut di karenakan pemimpinya, maka akan semakin rendah pula semangat kerja karyawan tersebut. Pada kerja karyawan, sebaliknya semakin negatip atau buruk persepsi karyawan terhadap



2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai masukan yang berguna bagi perusahaan di dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga hubungan timbal balik yang diharapkan kedua belah pihak dapat tercapai secara seimbang.