

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya kemajuan di bidang industri seperti sekarang ini menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan agar dapat berkembang. Berkembang atau majunya sebuah perusahaan tidak hanya tergantung dari teknologi alat saja, tetapi faktor manusia memegang peranan penting. Manusia merupakan sumber daya yang tidak bisa digantikan secara sempurna oleh alat - alat lain. Manusia merupakan bagian paling berharga dari peradaban. Faktor manusia adalah yang mempertautkan kelompok, dan memotivasinya untuk mencapai tujuan.

Perusahaan sebaiknya tidak hanya menekankan fungsi ekonomi saja, tetapi juga harus memperhatikan fungsi sosial dan fungsi psikologisnya. Perusahaan seharusnya dapat memberikan kepuasan manusiawinya, rasa aman dan kesejahteraan sosial bagi karyawannya. Selain itu perusahaan juga harus dapat menciptakan ruang lingkup psikologis sehingga memunculkan rasa memiliki, loyalitas, kesetiaan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai pada diri karyawan. Dengan kata lain, perusahaan dapat memberikan suatu perasaan keikatan yang kuat antara perusahaan dengan karyawannya dan antar karyawannya.

Keikatan perusahaan meliputi sikap positif pada perusahaan. Sikap positif terhadap perusahaan tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya kesetiaan, pengertian dan keinginan karyawan untuk ikut merasakan bahwa masalah perusahaan adalah masalah karyawan juga, kesediaan untuk berusaha sekuat tenaga demi perusahaan dan adanya keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Mitchell (1985: 104) berpendapat bahwa keikatan terhadap organisasi adalah kesetiaan dan identifikasi seseorang dengan organisasi tempat kerjanya. Keikatan karyawan terhadap perusahaan ini dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar karyawan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut menurut Steers dan Porter (1983: 440) digolongkan menjadi empat kategori yaitu : karakteristik individu, karakteristik kerja, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.

Berkaitan dengan faktor - faktor tersebut di atas, karakteristik struktural merupakan suatu hal yang sangat penting. Karakteristik struktural yang dimaksud adalah mengenai struktur organisasi. Struktur organisasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk memperlancar proses kerja. Dalam struktur organisasi akan muncul seorang pemimpin, yang mempunyai peran penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan orang - orang dan mesin yang berjalan tanpa arah. Peran seorang pemimpin sebagai orang yang langsung melibatkan diri dengan bawahan sangat penting

dalam rangka pencapaian tujuan sehingga tercipta suatu kepentingan yang dikatakan efektif.

Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu (Ibrahim, 1987: 43).

Pemimpin yang efektif akan menggunakan banyak sarana, baik yang rumit maupun halus agar dapat mempengaruhi dan memimpin individu atau kelompok untuk menjadi kreatif dan produktif. Dalam hal ini kepemimpinan yang dilaksanakan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin.

Efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada hubungan atasan dan bawahan, pekerjaan yang diselesaikan serta persepsi tentang kekuasaan atasan itu. Persepsi menyangkut bagaimana seorang bawahan memberikan arti atas penugasan yang diberikan atasannya. Perilaku atasan yang selalu sama dapat dipandang sesuai oleh satu bawahan tetapi mungkin tidak dipandang demikian oleh bawahan lain. Dari sini bisa dilihat bahwa kesesuaian perilaku pemimpin dapat menentukan efektivitas kepemimpinan. Hal ini muncul karena dalam kehidupan berorganisasi sering sekali dihadapkan pada perbedaan interpretasi yang menye-

babkan perbedaan pilihan dan perilaku terhadap suatu objek yang sama. Melalui proses belajar, seseorang dapat membandingkan pengalaman masa lampaunya dengan pengalaman masa sekarang pada saat suatu kepemimpinan atasan dilaksanakan.

Dalam kenyataan sehari-hari sering dijumpai bahwa banyak perusahaan yang kurang mengerti faktor-faktor di atas. Hal ini terbukti dengan banyaknya konflik yang terjadi dalam perusahaan seperti misalnya demonstrasi, pemogokan kerja, unjuk rasa dan sebagainya yang antara lain disebabkan karena pemimpin yang kurang bisa memahami karyawannya sehingga dalam diri karyawan tidak timbul rasa memiliki terhadap perusahaannya. Kejadian unjuk rasa yang dilakukan oleh ratusan pekerja PT Great Golden Star (GGS) Jakarta (Suara Merdeka, 8 Mei 1996) merupakan contoh yang nyata. Karyawan pada perusahaan tersebut merasa suaranya tidak didengar oleh Presiden Direktur perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya tanggapan yang memuaskan dari pihak perusahaan saat karyawan menyampaikan keluhan dan bahkan mencoba berdialog dengan perusahaan mengenai tidak diberikannya THR (Tunjangan Hari Raya) pada saat Idul Fitri. Pada waktu perusahaan terlambat membayar upah, karyawan melakukan aksi protes namun perusahaan mengaku sedang merugi. Perusahaan kemudian memberikan janji dengan mengeluarkan surat pengumuman yang menyatakan bahwa upah akan dibayar secepatnya dan ternyata janji tersebut tidak dipenuhi. Para karyawan PT GGS tersebut

akhirnya mengadu ke DPR, karena merasa bahwa komunikasi antara karyawan dan perusahaan sudah tidak dapat berjalan.

Peristiwa yang terjadi pada PT GGS tersebut menunjukkan bahwa terkadang perusahaan kurang memberikan kesejahteraan sosial bagi karyawannya sehingga karyawan merasa tidak aman dan tidak puas dalam bekerja. Perusahaan juga belum dapat menciptakan ruang lingkup psikologis pada karyawan sehingga karyawan tidak memiliki loyalitas dan kesetiaan karena karyawan merasa tidak dihargai. Rasa keikatan karyawan pada perusahaan tempat karyawan itu bekerja menjadi sangat rendah, karena atasan pada perusahaan tersebut dipandang sudah tidak bisa mengerti apa yang dikehendaki oleh para karyawannya.

Dari kejadian tersebut di atas dapat dilihat bahwa peran seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus dapat menimbulkan persepsi yang baik dari karyawannya. Bila persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasan baik, maka akan timbul rasa keikatan kerja karyawan pada perusahaan yang tinggi. Bila persepsi karyawan terhadap kepemimpinan atasannya jelek, maka rasa keikatan kerja karyawan pada perusahaanpun akan rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul "KEIKATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP ORGANISASI DITINJAU DARI PERSEPSI TERHADAP KEPIMPINAN ATASAN"

### B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara keikatan kerja karyawan terhadap organisasi dengan persepsi terhadap kepemimpinan atasan.

### C. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang psikologi industri.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa keikatan kerja karyawan pada perusahaan.