

HUBUNGAN MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN

N. Wulandari, Hasmawati, E. Yuliatwati

Program Magister Manajemen
Universitas Bina Darma

Jl. A. Yani No. 12, Palembang 30624, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan manajemen kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Metode penelitiannya adalah deskriptif kualitatif yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian, dengan melalui survei, pengumpulan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi, serta melakukan wawancara dengan para informan. Informan dalam penelitian ini adalah orang yang memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan. Hasil penelitian yaitu terdapat hubungan timbal balik antara manajemen kepemimpinan dengan kepuasan kerja khususnya pada sistem pengawasan kerja, namun pada kebijakan pengarahannya dan pelaksanaan kerja, pemberian gaji atau upah serta keputusan yang dibuat belum sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat hubungan timbal balik antara manajemen kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan khususnya pada pemimpin yang melibatkan karyawannya, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi, kesempatan untuk karyawan mengikuti program pelatihan dan pendidikan. Terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan khususnya pada pemberian motivasi dan promosi jabatan dan hubungan dengan rekan kerja. Namun pada pemberian gaji atau upah pada beban kerja dan tanggung jawab karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci: *Manajemen Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Karyawan*

1 PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentunya akan diperlukan manajemen untuk mengatur dan mengkoordinasikan semua tugas yang dilakukan oleh orang-orang dan mengarahkannya kepada tujuan yang hendak dicapai. Supaya unsur-unsur dalam manajemen tertuju serta terarah kepada tujuan yang diinginkan, maka manajemen harus ada yang mengatur yaitu seorang pemimpin dengan wewenang kepemimpinannya melalui instruksi dan persuasi. Kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

demikian bila terjadi sebaliknya. Banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Elemen-elemen pekerjaan itu adalah pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan tanggung jawab dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bekerja sepenuh hati dan akan berjuang demi kemajuan organisasi, karena mereka sadar telah menjadi bagian dari organisasi. Keberhasilan kinerja seorang karyawan dalam bidang pekerjaannya, akan ditentukan dari kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja serta komitmennya pada organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara deskriptif, dengan tujuan untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji dengan merinci variabel-variabel yang terkait. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melalui survei, pengumpulan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi, melakukan wawancara dengan para informan yang diperkirakan dapat menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian dan menganalisa hasil wawancara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Manajemen Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan.

2 METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain dan Jadwal Penelitian

Agar penelitian berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu direncanakan secara cermat. Desain penelitian digunakan sebagai dasar atau patokan dalam melakukan penelitian agar pelaksanaannya dapat berjalan secara benar, baik, dan lancar. Penelitian ini dijadwalkan selama dua bulan yaitu pada bulan Mei s/d Juni 2013 yang akan dilaksanakan di PT. Konverta Mitra Abadi.

2.2 Data Penelitian

Data yang digunakan dalam rencana penelitian ini adalah data primer, yaitu jenis data yang digunakan dari kegiatan-kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung dari PT. Konverta Mitra Abadi-Palembang. Disamping itu digunakan pula data sekunder yaitu jenis data yang diperoleh dari referensi hasil penelitian sebelumnya. Pada rencana penelitian ini yang menjadi fokus adalah manajemen kepemimpinan. Manajemen kepemimpinan merupakan suatu sistem dimana pimpinan dapat mempengaruhi organisasinya dalam pelaksanaan manajemen. Dimensi manajemen kepemimpinan meliputi beberapa teori kesifatan kepemimpinan yaitu, objektif (melalui kebijakan yang dijalankan pimpinan), stabilitas emosi (mampu menciptakan lingkungan sosial kerja yang rukun, damai dan harmonis), kemampuan sebagai pengawas (pengawasan terhadap perilaku pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja), keterampilan mengajar (mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi), kesadaran akan tujuan dan arah (kesadaran dalam pengambilan keputusan pemberian tujuan dan arah potensi kerja). Sedangkan hal-hal yang memiliki hubungan secara timbal balik dengan manajemen kepemimpinan yaitu pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pekerja atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri meliputi beberapa elemen diantaranya pekerjaan itu sendiri (sikap terhadap pekerjaan, sifat dalam bekerja), upah (gaji, insentif, bonus), promosi (perkembangan karir), rekan kerja (hubungan dengan rekan kerja), supervisi (pengawasan).

2. Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak serta dengan tujuan-tujuan dan keinginannya dalam organisasi. Dimensi dari komitmen organisasi ini meliputi : komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen normative (*normative commitment*). (6).

2.3 Konsep dan Metode Penelitian yang Digunakan

Pada dasarnya konsep dan metode penelitian yang digunakan dalam rencana penelitian ini yaitu menggunakan konsep dan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta fakta, sifatsifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Dengan melakukan wawancara, observasi, dokumentasi, dan diskusi terfokus.

2.4 Informan

Informan merupakan objek penting dalam sebuah penelitian. Informan diharapkan dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi pada latar belakang sebuah penelitian. Ada beberapa pertimbangan untuk menentukan informan sebagai sumber informasi.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam melalui informan. Wawancara yang akan dilakukan terdiri dari dua bagian yang harus dijawab oleh informan. Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada responden yang dituju, untuk mendapatkan informasi, dalam sebuah penelitian melalui pedoman wawancara.

2.6 Teknik Analisis Data

Penelitian sangat diperlukan pada suatu analisis data yang berguna untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian deskriptif. Dalam proses pelaksanaannya, tahap pengolahan data tidak cukup hanya terdiri atas tabulasi dan rekapitulasi saja, akan tetapi mencakup banyak tahap. Di antaranya adalah tahap reduksi data, penyajian data, interpretasi data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Lebih dari sekedar itu, pengolahan data, yang tidak lain merupakan tahap analisis dan interpretasi data mencakup langkah-langkah reduksi data, penyajian data, interpretasi data dan penarikan kesimpulan /verifikasi.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara mengenai hubungan manajemen kepemimpinan yang berdasarkan pada teori sifat kepemimpinan yaitu, (objektif - kebijakan yang dijalankan pimpinan) den-

gan kepuasan kerja karyawan yang didasarkan pada pekerjaan itu sendiri. Maka, dapat dikatakan bahwa, untuk kesesuaian pelaksanaan terhadap kebijakan (peraturan-peraturan dalam pelaksanaan dan pengarahan kerja karyawan) yang diterapkan ternyata belum sesuai dengan yang diharapkan baik itu dari segi pengarahan kerja pada karyawan maupun dari segi kedisiplinan yang telah diterapkan perusahaan pada karyawan. Hal ini disebabkan karena, pengarahan kerja yang diberikan tidak belum dilaksanakan sepenuhnya oleh karyawan, terbukti dengan adanya pemberian tugas kerja pada karyawan yang bukan menjadi beban / tanggung jawab kerjanya. Kedisiplinan dalam kerja juga masih ada pelanggaran, pelanggaran tersebut berupa pelanggaran terhadap peraturan dalam pemakaian seragam kerja, kehadiran/absensi,serta larangan terhadap penyalaaan api di area pabrik/kantor. Solusi untuk mengatasi kendala tersebut antara lain, membentuk sistem informasi manajemen pegawai guna menjamin validitas data sebagai akibat adanya interaksi antar unit kerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dan perlu menegaskan kembali masalah indisipliner kerja pegawai yang mengarah kepada sanksi dan hukuman yang diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. (?) menyatakan bahwa, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin karyawan meningkat. Selanjutnya, untuk pemberian gaji / upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan pekerjaan, masa kerja, dan kapasitas pendidikan serta keterampilan yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan, karena pihak manajemen sedang mengupayakan hal tersebut pada karyawannya. Hal ini terjadi dikarenakan, masa kerja karyawan yang sudah cukup lama dalam pemberian kontribusinya pada perusahaan yang diukur pada pemberian jenjang level karyawan belum dapat disesuaikan, sehingga akan dikhawatirkan terdapat kesenjangan sosial antar karyawannya.

Kemudian, untuk hubungan manajemen kepemimpinan yang didasarkan pada teori kesifatan pemimpin yaitu stabilitas emosi (hubungan kerja), dengan indikator kepuasan kerja (situasi lingkungan kerja). Maka dapat dinyatakan bahwa, kebutuhan sosial yang diterapkan oleh PT. Konverta Mitra Abadi, yaitu menciptakan hubungan yang harmonis dengan didasarkan pada upaya untuk saling mengerti dan memahami serta menciptakan kerjasama yang baik dikalangan organisasi manajemen. Hubungan manajemen kepemimpinan yang didasarkan pada teori kesifatan kepemimpinan yaitu kemampuan sebagai pengawas, dengan indikator kepuasan kerja yang didasarkan pada pengawasan, maka diperoleh hasil yaitu, pengawasan terhadap perilaku kerja karyawan selama ini dilakukan secara wajar sesuai dengan ketentuan yang telah di atur oleh manajemen perusahaan. Pada PT. Konverta Mitra Abadi, sistem pengawasan kerja sudah dilakukan dengan baik, dimana sistem pengawasan ini dilakukan dengan tujuan agar setiap pelaksanaannya dapat terkoordinir dengan baik dan hal ini diharapkan untuk bisa tetap dipertahankan.

Hubungan manajemen kepemimpinan yang didasarkan pada teori kesifatan kepemimpinan yaitu keterampilan mengajar, dengan indikator kepuasan kerja yang didasarkan pada pekerjaan itu sendiri, maka diperoleh informasi bahwa, apabila terjadi permasalahan saat ini pimpinan menindaklanjutinya dengan melakukan pertemuan (meeting dan breafing), yang mengharapkan agar titik temu permasalahan dapat diselesaikan. Hubungan manajemen kepemimpinan yang didasarkan pada teori kesifatan kepemimpinan yaitu kesadaran akan tujuan dan arah, dengan kepuasan kerja yang didasarkan pada pekerjaan itu sendiri, maka didapat informasi yaitu, dengan adanya kepercayaan karyawan terhadap pemimpin yang didasarkan pada keputusan yang dibuat, pimpinan berusaha untuk mempertimbangkannya,

walaupun masih ada karyawan yang berfikir bahwa, terkadang pemimpinnya memikirkan keputusan tersebut, dan juga ada menilai bahwa pemimpinnya belum dapat mempertimbangkan pengarahannya kepada karyawan. Hubungan timbal balik antara manajemen kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan secara positif terhubung. Karena dengan adanya, peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk memelihara komitmen organisasi.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan manajemen kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan, secara langsung terhubung. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja pada karyawan, akan membuat karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus dan dapat menciptakan komitmen pada karyawan yang berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan timbal balik antara manajemen kepemimpinan dengan kepuasan kerja, secara bersama-sama kesesuaian antara pelaksanaan manajemen kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan dengan yang diharapkan khususnya pada sistem pengawasan kerja yang cukup baik dan dilakukan secara wajar. Namun, pada kebijakan peraturan-paraturan dalam pengarahannya dan pelaksanaan kerja, pemberian gaji/upah serta pemberian keputusan yang dibuat dalam pengarahannya potensi kerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan.
2. Hubungan manajemen kepemimpinan dengan komitmen organisasi karyawan, dimana secara bersama-sama telah mempunyai hubungan yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat pada pimpinan yang melibatkan karyawan pada setiap pekerjaan, memberikan rewards (sesuai dengan jenjang level karyawan) kepada karyawan yang berprestasi dan mampu memberikan kontribusinya kepada kemajuan perusahaan, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengikuti program pelatihan dan pendidikan, agar karyawan dapat terus mengembangkan dirinya. Sikap manajemen kepemimpinan seperti inilah yang membuat karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasinya.
3. Terdapat hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Secara bersama-sama kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi telah mempunyai hubungan yang baik, yaitu pada pemberian motivasi karyawan berupa kesempatan untuk dapat memperoleh golongan yang lebih tinggi, melalui promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan serta hubungan dengan rekan kerja yang saling membantu dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Namun disisi lain belum sesuai dengan yang diharapkan pada pemberian gaji/upah melalui beban dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini terjadi karena kurangnya jumlah tenaga SDM yang masih terbatas pada organisasi tersebut. Sehingga ada pelaksanaan kerja yang begitu berat terhadap beban kerja yang diemban oleh karyawan, dan hal ini akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang tidak optimal.

Referensi

- [1] Abdurrahmat, F., (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] [George, R (2009)]george2009George, R.T., Leslie, W.R, (2009), *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Marshall, S., Molly, G.S., (2011) *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Miftah, T., (2012), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Riduwan, (2005), *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Stephen, P., Robbins, T.A., Judge., (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- [7] Sudarwan, D., (2004), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [8] Winardi, (2000), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Yatim, R., (2010), *Metodologi Penelitian*. Surabaya: SIC.