**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

 Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompetitif menuntut setiap organisasi dan perusahan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang.Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses penyelarasan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadipenggerak yang mendorong perubahan organisasi.

 Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, alasannya karena dengan adanya kepemimpinan yang professional maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampai saat ini, kepemimpinan masih merupakan topik yang menarik untuk dikaji karena paling sering diamati namun masih sulit untuk dipahami. Dalam dunia bisnis gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Seorang pemimpin harus maksimal dalam menjalankan fungsi dan peranannya, agar dapat maksimal pemimpin harus memahami dan menerapkan manajemen yang baik, karena seperti yang kita ketahui bahwa inti dari manajemen adalah menggerakan dan inti dari menggerakan adalah pemimpin.

Kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpin. Beberapa hal yang penting yang harus diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, melihat gaya kepemimpinan atasan dalam memberikan perintah dan memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap fisik dan mental karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada pekerjaan yang berhubungan dengan produktivitas, absensi dan hubungan antar karyawan.

 Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai factor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antar karyawan. Maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta keterampilan dari karyawan. Karyawan harus mempunyai semangat tinggi dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, karena dengan adanya semangat yang tinggi para karyawan akanberusaha keras untuk mengatasi kerusakan yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

 Seorang pemimpin haruslah mempunyai pandangan akan kepemimpinan yang ditangguknya sebagai suatu peluang yang nantinya bisa memberikan suatu arti atau manfaat bagi banyak pihak, bukan malah berpandangan sebagai suatu posisi yang nantinya bisa mengambil hasil atau memanfaatkan banyak pihak untuk dijadikan keuntungan bagi dirinya sendiri, pandangan inilah yang nantinya menjadi kekuatan besar bagi seorang pemimpin untuk memiliki, memahami, dan menerapkan secara konbinatif factor-faktor penentu tersebut adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi prilaku bawahannya seperti yang ia lihat **Miftah Thoha (2012;49)**, sehingga peranan seorang pemimpin dalam hubungan antara manusia dalam kerja sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Seorang pemimpin diharapkan juga dapat menampilkan gaya kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi.

 PT. Orisa Tour & Travel Mataram merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa perjalanan wisata, perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 dan menyediakan berbagai layanan jasa, diantaranya sebagai berikut: paket tours, optional tours, meeting room, voucher hotel, tiket penerbangan dan pengadaan transportasi.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di PT. Orisa Tour & Travel Mataram terdapat masalah yang berkaitan dengnan kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Imbalan/ganjaran yang pantas

Perusahaan tidak memberikan penghargan atau *reward* kepada karyawan yang berprestasi, sehingga tidak adanya peningkatan motivasi kerja pada karyawan.

Contoh: Tidak haya dalam bentuk finansial (uang) saja, tetapi ada berbagai bentuk penghargaan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Misalnya dengan mengadakan program *employee of the mont,* program ini adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan yang cukup trampil dan tanggung jawab dalam bekerja. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan para karyawan sehingga mereka lebih bermotivasi untuk bekerja lebih baik kedepannya.

1. Kerja yang secara mental menantang

Atasan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemempuan mereka sehingga karyawan cendrung merasa bosan dan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Contoh: Mengadakan pelatihan khusus untuk setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja sesuai dengan keterampilan mereka dan hasil yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

1. Kesesuaian keperibadian pekerjaan

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan keperibadian mereka, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Contoh:Sudah menjadi keinginan setiap orang untuk bisa bekerja dibidang yang sesuai dengan tipe keperibadiannya, karena dengan demikian bekerja akan terasa menyenangkan dan akan terasa lebih sukses, dan kesuksesan itulah yang membuat seseorang mencintai pekerjaannya yang dampaknya seseorang tersebut akan bekerja dengan lebih giat dengan rasa tanggung jawab yang semakin tinggi.

 Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja tersebut disebabkan karena gaya kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai dengan yang dinginkan, yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis, sebagai berikut:

1. Kurang memperhatikan kebutuhan bawahan: Atasan kurang berintraksi dengan bawahan sehingga atasan tidak mengetahui apa yang dibutuhkan oleh bawahannya.
2. Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan: Kebijakan selalu dibuat sendiri oleh atasan dan walaupun bermusyawarah dengan bawahan, sifatnya hanya penawaran saja.
3. Menganggap perusahaan yang dipimpin sebagai milik sendiri: Atasan selalu berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORISA TOUR & TRAVEL MATARAM”.**

1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
2. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan otokratis pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram?
2. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan tersebutyang ada pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram?
5. Usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram
6. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pendahuluan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram?”

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**
3. Mengetahui bagaimana pelaksanaan gaya kepemimpinan otokratis pada PT. Orisa Tour &Travel Mataram.
4. Mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Orisa Tour &Travel Mataram.
6. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan otokratis pada PT. Orisa Tour & Travel Mataram.
7. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
8. **Kegunaan Penelitian**
9. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukkan pada pihak Orisa Tour & Travel Mataram dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat.

1. Bagi Pihak Lain

Menjadi bahan referensi dan sebagai pelengkap data dan informasi yang diperlukan untuk suatu penelitian yang sejenis.

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti sendiri dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan skripsi ini.

1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**
2. **Kerangka Pemikiran**

 Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi karyawan.Jika karyawan merasa puas baik tentang pekerjaannya maupun imbalannya dapat dipastikan bahwa produktivitas yang dihasilkan juga maksimal dan hasil yang diberikan juga sesuai harapan perusahaan atau bahkan lebih.Tetapi jika karyawan belum merasakan kepuasan kerja yang diinginkan maka produktivitasnya juga menurun.

 Kepuasan kerja yang terpenuhi diharapkan dapat memacu semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi.Peranan pemimpin juga dibutuhkan untuk mewujudkan lingkungan yang mendukung hal tersebut.Hubungan antara atasan dan bawahan mempengaruhi keadaan emosional dari karyawan.Dengan dukungan yang didapatkan secara penuh dari atasan memungkinkan karyawan juga bekerja dengan penuh tanggung jawab. Karyawan akan merasakan hubungan yang harmonis dengan atasan jika atasan memberikan pengaruh atau gaya kepemimpinan yang sesuai harapan mereka. Dalam hal ini Pemimpin harus bisa menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang diinginkan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan mengemukakan tentang gaya kepemimpinan otokratis dan kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut **Rivai** dalam **Sondang. P. Siagan (2010:31)**, bahwa ‘’Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi’’.

Sedangkan menurut menurut **Robbins dan Coutler** dalam **M. Martini (2010:170)** menyatakan bahwa: ‘’Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang mendeskripsikan pimpinan yang cendrung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan’’.

Ciri-ciri sekaligus indikator gaya kepemimpinan otokratis yaitu sebagai berikut:

1. Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
2. Menganggap organisasi yang dipimpin sebagai milik sendiri
3. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
4. Tidak menerima pendapat, saran dan kritikan dari bawahan
5. Kurang memperhatikan kebutuhan bawahan
6. Pengawasan terhadap sikap, tingkahlaku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat
7. Lebih banyak kritik dari pada pujian

Jadi gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi secara otoriter, melakukan sendiri semua perencanaan tujuan dan pembuatan keputusan dan memotivasi bawahan dengan cara paksaan, sanjungan, kesalahan dan penghargaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada gaya kepemimpinan ini segala keputusan berada di tangan pemimpin, pendapat atau kritik dari bawahan tidak pernah dibenarkan.

Pengertian kepuasan kerja menurut **Cepi Triatna (2015:111) ‘’**Kepuasan kerja adalh keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak’’.

**Kreitner dan Knicki** dalam **Cepi Triatna** menyebutkan bahwa, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sekaligus sebagai indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cendrung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

1. Ganjaran/imbalan yang pantas

Setiap karyawan menginginkan sistem upah yang sesuai dengan pengharapan mereka, namun tidak hanya dalam bentuk finansial (uang) saja, tetapi ada berbagai bentuk penghargaan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan.

1. Kondisi kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung dan kenyamanan pribadi untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.

1. Rekan kerja yang mendukung

Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

1. Kesesuaian keperibadian pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe keperibadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih, dengan demikian akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat. **(2015:111)**

Adapun keterkaitan gaya kepemimpinan otokratis dengan kepuasan kerja, peneliti mengemukakan pendapat **Stephen. P. Robbins (2012:15),** menyatakan: ‘’Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan pemimpin yang biasanya cendrung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan sendiri, dan membatasi partisipasi karyawan’’ kemudian **Stephen. P. Robbins (2012:26),** menyebutkan bahwa: ‘’Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima oleh pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima’’.

Berdasarkan pendapat diatas, adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan otokratis dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang mengambarkan pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, membuat keputusan sendiri dan membatasi partisipasi karyawan sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dan keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengemukakan suatu hipotesis yaitu **‘’Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orisa Tour& Travel Mataram’’.**

Untuk memperjelas hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan hal lain berubah kearah yang lebih baik.
2. Signifikan adalah suatu hal yang penting dan berarti dalam suatu hubungan.
3. Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah gaya kepemimpinan yang mendeskripsikan pimpinan yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.
4. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyukai pekerjaan itu atau tidak.
5. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Mataram, dimana Kantor Orisa Tour &Travel tepatnya beralamat di Jl. Gunung Kerinci No. 49-B Dasan Agung Mataram.

1. Lamanya Penelitian

Dalam melakukan penelitian dari mulai mengumpulkan data-data, pengolahan serta sehingga pelaporan adalah selama 6 (enam) bulan dari bulan April s/d September 2016.