

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Gaya cenderung menggolongkan seorang pemimpin berdasarkan cara ia memimpin menurut cara pandang mereka mengenai seseorang. Dengan sendirinya, seseorang mungkin berbeda pendapat dengan orang lain mengenai gaya seorang pemimpin. Gaya (*style of leadership*) ternyata merupakan ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Gaya (*style of leadership*) ternyata merupakan ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya. Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Gaya kepemimpinan yang mana yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.

Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda ini sangatlah bermacam-macam keberadaannya. Mulai dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif. Dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan partisipatif dilihat dari definisinya yaitu kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Disini pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan atau pegawainya harus berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan atau pegawainya dalam mengambil suatu keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Macam-macam gaya kepemimpinan yang ada bisa dilihat dari, sebut saja yang menjadi fokus penulis dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam pelaksanaannya gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh dalam berbagai aspek yang ada pada pegawainya. Salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai atau karyawan. Tidak dapat dipungkiri, bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Di satu sisi lain, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dan dapat dikatakan sebuah pencapaian bagi seorang pemimpin dalam memimpin bawahan, atau sebut saja pegawainya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan

memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Untuk menunjang kepuasan kerja pegawai, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Yang pertama adalah faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Dan selanjutnya faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Kecamatan Coblong Kota Bandung masih memperlihatkan kepuasan kerja pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Derajat positif dan negatif mengenai hubungan sesama pekerja, hal ini terlihat dari masih kurangnya tingkat koordinasi. Contohnya : Masih adanya miskomunikasi antar pimpinan dan pegawai. Hal ini di perkuat dengan data yang diperoleh dalam laporan kinerja, bahwa persentase kelancaran koordinasi sesama pegawai kecamatan sebesar 70%.
2. Derajat positif dan negatif perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, hal ini terlihat dari masih kurang optimalnya pelaporan program dan kegiatan kecamatan. Contohnya : Terlambatnya laporan pegawai kepada pimpinan. Berdasarkan data yang diperoleh

dalam laporan kinerja, bahwa persentase pegawai yang telah tertib administrasi kecamatan sebesar 80%.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan karena Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang masih kurang baik di Kecamatan Coblong Kota Bandung, yang meliputi faktor sebagai berikut:

1. Menjauhi sikap dominasi atasan kepada bawahan merupakan keterbukaan antara pimpinan dengan pegawai dalam suatu instansi atau organisasi. Berdasarkan laporan kinerja Kecamatan Coblong Kota Bandung masih terdapat kurangnya tingkat koordinasi antara pimpinan dan pegawai, sehingga berakibat pada kepuasan kerja pegawai. Seharusnya, tidak adanya batas antara pimpinan dan bawahan serta terciptanya komunikasi atasan yang efektif.
2. Bawahan boleh mengemukakan pendapat, saran dan kritik merupakan suatu pandangan atau buah pikiran seseorang terhadap sebuah kebenarannya relatif karena dipengaruhi unsur pribadi, baik berupa saran maupun kritik dan juga pelaporan berbagai hal dari pegawai ke pimpinan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut peneliti sebagaimana diuraikan diatas, peneliti memilih objek dan lokasi penelitian ini karena berbagai alasan antara lain: lebih dekat dengan tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Selain itu penelitian dilakukan pada Kecamatan Coblong Kota Bandung adalah karena ingin tahu seberapa jauh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai yang dilakukan pada Kecamatan Coblong kota

Bandung. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja di Kecamatan Coblong dalam rangka usulan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Coblong Kota Bandung”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Pegawai di Kecamatan Coblong?
2. Adakah pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Partisipatif melalui indikator Bawahan boleh mengemukakan pendapat, saran, dan kritik serta kepercayaan yang sempurna pada bawahan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Coblong Kota Bandung?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja di Kecamatan Coblong Kota Bandung.
2. Mengumpulkan data dan informasi mengenai seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif melalui indikator Bawahan boleh

mengemukakan pendapat, saran, dan kritik serta kepercayaan yang sempurna pada bawahan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Coblong Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.

c. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengalaman keilmuan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.

d. Kegunaan Bagi Pihak Umum

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Coblong Kota Bandung.