BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Yayasan Darul Hikam yang didirikan pada tahun 1943 oleh KHE.Hasbullah Hafidzi merupakan penyelenggara kegiatan sekolah mulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) hingga tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA).Perguruan Darul Hikam mengembangkan sekolah dengan konsep Sekolah Inti (kecil) dengan tujuan agar sekolah dan siswa dapat dikelola dengan baik sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik.

Sesuai dengan konsep Sekolah Inti, maka Perguruan Darul Hikam mendapat kualifikasi Sekolah Unggulan dengan kurikulum Depdiknas dan kurikulum Khas Darul Hikam sebagai muatan lokal dan penyempurna pendidikan dibawah pembinaan Depdiknas dan BPPT.

Seiring dengan perjalanan Darul Hikam yang telah berpuluh tahun di dunia pendidikan dan menjadi salah satu sekolah swasta unggulan di Jawa Barat, tidak dapat dipungkiri adanya permasalahan yang muncul, terlebih saat ini banyak sekolah lain yang mengusung tema yang samayaitu sekolah berbasis Islami.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra penelitian yang penulis lakukan pada tanggal 10 Januari 2012 dengan Bapak Momon Kariman, M.Pd. selaku Ketua Bagian Perencanaan dan Standarisasi di Darul Hikam, saat ini Darul Hikam dihadapkan pada permasalahan ketidakpuasan kerja pegawai. Berdasarkan data kepegawaian di bagian Sumber Daya Manusia (SDM), terdapat data yang

dapat mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pegawai di Darul Hikam tersebut yaitu tingkat absensi *(absenteeism)*yang berfluktuatif cenderung menurun.

Berikut merupakan data rekapitulasi ketidakhadiran pegawaiDarul Hikam pada periode Juli 2010 - Juni 2011:

Tabel 1.1

Data Kehadiran PegawaiDarul Hikam

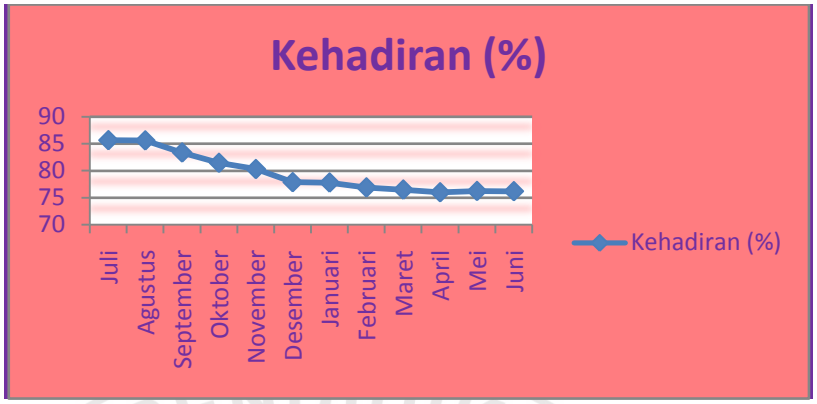
Periode Juli 2010 –Juni 2011

Bulan	Kehadiran (%)
Juli	85.64
Agustus	85.60
September	83.36
Oktober	81.45
November	80.30
Desember	77.87
Januari	77.80
Februari	76.90
Maret	76.50
April	76.00
Mei	76.24
Juni	76.20

Sumber : Diolah dari Data Primer Absensi Pegawai Darul Hikam

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawaisetiap bulannya mengalami fluktuatif yang signifikan.Tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan April2011yaitu sebesar 76.00%.

Adapun penurunan tingkat kehadiran pegawaitersebut dapat kita lihat pada Gambar 1.1.



Sumber : Diolah dari Data Primer Absensi PegawaiDarul Hikam

Gambar 1.1

Grafik Kehadiran PegawaiDarul Hikam

Periode Juli 2010– Juni 2011

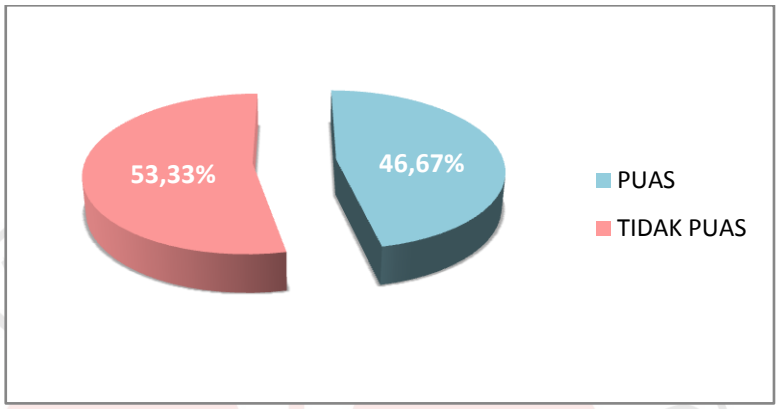
Grafik diatas menggambarkan data kehadiran pegawai selama periode2010-2011.Dari grafik tersebut dapat dilihat terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai.Hal tersebut mendukung pernyataan mengenai kurangnya kepuasan kerja yang diperoleh pegawaiDarul Hikam.

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007:118) yang menyatakan bahwa "Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi.Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif".

Untuk lebih memperjelas informasi mengenai informasi yang diperoleh, penulis melakukan penyebaran angket pra penelitian di Darul Hikam untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pegawai serta faktor yang mempengaruhinya.

Dalam angket ini, diberikan dua pertanyaan. Berikut rekapitulasi pertanyaan dan jawaban dari hasil angket pra penelitian:

1. Apakah Anda puas dengan pekerjaan Anda?



Sumber : Diolah dari Data Rekapitulasi Jawaban Angket Pra Penelitian

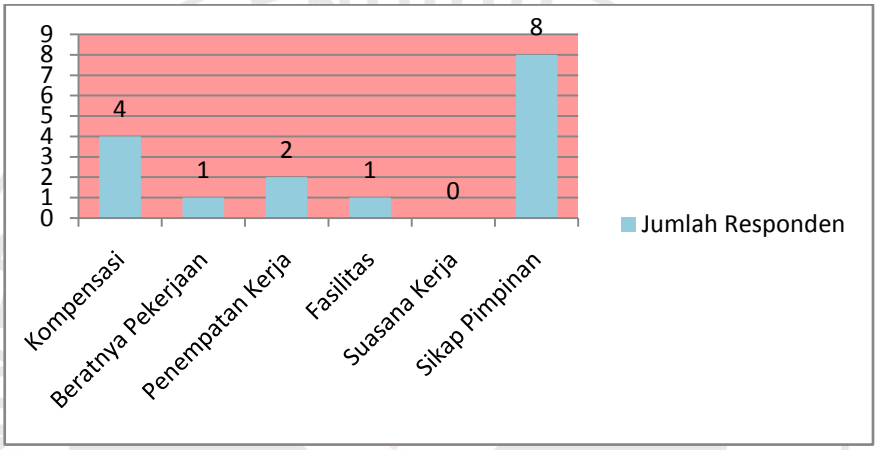
Gambar 1.2

Grafik Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui bahwa dari 30 orang pegawai di Darul Hikam yang menjadi responden pra penelitian, ternyata sebanyak 16 orang atau sebesar 53.33% dari sampel pra penelitian menyatakan tidak puas dalam bekerja, sedangkan sebanyak 14 orang atau sebesar 46.67% menyatakan telah puas dalam bekerja. Dari penjelasan Gambar 1.1 terdapat indikasi yang menunjukkan adanya masalah ketidakpuasan kerja pegawaiDarul Hikam.Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam masalah ketidakpuasan kerja tersebut, berikut disajikan pertanyaan No.2 yang memaparkan faktor-faktor utama penyebab dari 16 orang pegawaiyang merasa tidak puas dalam bekerja.

2. Jika Anda merasa tidak puas dalam bekerja, faktor apa yang menyebabkan ketidakpuasan tersebut?

Faktor Penyebab Ketidakpuasan	Jumlah Responden
Kompensasi	4
Beratnya Pekerjaan	1
Penempatan Kerja	2
Fasilitas	1
Suasana Kerja	0
Sikap Pimpinan	8



Sumber : Diolah dari data Rekapitulasi Angket Pra Penelitian

Gambar 1.3

Grafik Faktor Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1.3 diperoleh informasi bahwa sikap pimpinan menjadi faktor yang dominan mempengaruhi ketidakpuasan kerja pegawaidi Darul Hikam. Sebanyak 4 orang atau sebesar 25% menyatakan bahwa kompensasi masih belum sesuai dengan harapan, 1 orang atau sebesar 6.25% menyatakan bahwa pekerjaan yang dibebankan cukup berat, 2 orang atau sebesar 12.50% menyatakan bahwa penempatan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian, 1 orang atau sebesar 6.25% menyatakan bahwa fasilitas yang ada tidak cukup mendukung pekerjaan merekadan sebanyak 8 orang atau sebesar 50% menyatakan bahwa

kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai atau belum memenuhi harapan mereka.

Selain data diatas, penulis pun sempat melakukan wawancara dengan beberapa pegawaitentang alasan mereka ingin keluar dari pekerjaan,dan salah satu alasannya adalah kurangnya pemenuhan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakstabilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.Jika masalah ketidakpuasan pegawaiini terus dibiarkan maka lama kelamaan akan menjadi semakin kompleks dan berakibat pada segala aspek di dalam organisasi sendiri, karena kepuasan kerja memiliki peranan yang sangat strategis dalam organisasi.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya. Untuk itu, dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mengetahui, memahami, dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti diungkapkan oleh Luthans (2006:64) bahwa “Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja”.

Dalam memimpin suatu organisasi, seorang pemimpin hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi tersebut agar kepuasan kerja pegawai dapat tercipta dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dan tentunya setiap pemimpin memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda sehingga menghasilkan gaya kepemimpinan yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa pegawaiDarul Hikam, hasilnya menunjukkan bahwa mereka tidak senang atasgaya kepemimpinan yang diterapkan di Darul Hikam. Dalam pelaksanaannya, segala keputusan dan kebijakan ditetapkan oleh pemimpin secara penuh dan pegawai tidak diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat. Selain itu juga, pemimpin dirasa kurang mengerti kebutuhan pegawai sehingga kepuasan kerja sulit tercapai karena tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa gayakepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pangaruh Gaya Kepemimpinan KlasikTerhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Persepsi Pada Tenaga Pendidik dan KependidikanDarul Hikam)"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerjapegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja.Pegawai yang merasa puas

akan mendedikasikan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk organisasi sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kenyataannya terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai Darul Hikam.Ini didasari atas hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner pra penelitian. Serta dilihat dari data kepegawaian yang menunjukkan tingkat absensi yang berfluktuatif cenderung menurun. Adapun tingkat absensi yang fluktuatif ini akan berdampak pada tujuan organisasi yang akan sulit tercapai.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu mengetahui, memahami, dan berusaha memenuhi kebutuhan pegawainya yaitu dengan caramemberikan perlakuan yang baik, memberikan pujian atas hasil kerjanya, dan meningkatkan keyakinan pegawai bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bernilai. Pada dasarnya, menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja pada diri pegawai bukanlah hal yang mudah, banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja pegawai diantaranya yaitu gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Darul Hikam dinilai belum memenuhi harapan dan kebutuhan para pegawai.Segala keputusan dan kebijakan ditentukan oleh pimpinan tanpa adanya keterlibatan pegawai, selain itu juga pimpinan kurang mengetahui dan menyadari kebutuhan dan keinginan pegawai.Hal tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.Jika masalah ketidakpuasan kerja ini dibiarkan terus menerus maka dampak yang ditimbulkan akan semakin kompleks dan tujuan organisasi puntidak dapat tercapai sepenuhnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanagambarangayakepemimpinan klasik di Darul Hikam?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai Darul Hikam?
3. Bagaimana pengaruhgayakepemimpinan klasik terhadap kepuasan kerja pegawaiDarul Hikam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan gambarangayakepemimpinan klasik di Darul Hikam.
2. Mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai Darul Hikam.
3. Mengukur pengaruh gayakepemimpinan klasik terhadap kepuasan kerja pegawai Darul Hikam.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan kegunaan atau manfaat, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

   Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dan diharapkan dapat berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan, serta dapat dijadikan bahan referensi

untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

   Untuk memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan klasik yang dapat menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai bagi pengambilan keputusan organisasi atau bagi pembuat kebijakan. Selain itu untuk dijadikan bahan tambahan sebagai masukan bagi organisasi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.