

## BAB I

### P E N D A H U L U A N

Sesuai dengan bidang studi yang dipilih oleh penulis, tesis ini bertemakan masalah kepemimpinan atau "leadership" dengan judul "Pengaruh Suasana Kepemimpinan Yang Ditimbulkan Oleh Kebijakan Dan Praktek Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Pada Institut Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Bandung".

Suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen ialah suatu iklim atau kondisi yang tumbuh sebagai hasil upaya para administrator atau pemimpin dalam mengatasi kekakuan mekanis yang ditimbulkan oleh struktur organisasi formal, prosedur dan segala peraturan resmi yang secara rutin mengikat kehidupan organisasi. Dengan demikian, kebijakan dan praktek manajemen akan mencakup segala aktivitas administrator atau pemimpin untuk mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh ketidak lengkapan dan ketidak sempurnaan dari disain organisasi, serta untuk mengadakan penyesuaian dan adaptasi yang segera terhadap situasi lingkungan yang selalu berubah.

Kebijakan dan praktek manajemen seseorang administrator atau pemimpin terutama akan nampak dalam bentuk

cara seseorang pemimpin mengembangkan pola hubungan dengan bawahannya, pola dan derajat penggunaan kekuasaan jabatan yang dimilikinya, serta dalam menata struktur pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahannya. Oleh karena itu, dalam membahas suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen di IKIP Bandung, sebagaimana yang dimaksud oleh judul thesis ini, penulis akan mengarahkan perhatian pada tiga aspek, yaitu tata hubungan antara atasan dengan bawahan, derajat penggunaan kekuasaan jabatan dan pola serta derajat penstrukturan tugas-tugas bawahan.

Pada sisi yang lain dari judul thesis ini akan ditemukan masalah kepuasan kerja tenaga edukatif. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja di sini ialah tingkat atau derajat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang dosen/asisten dalam melaksanakan tugas-tugas akademik di IKIP Bandung. Rasa puas yang dipermasalahkan di sini ialah rasa puas dari dosen/asisten yang tumbuh karena mereka memperoleh imbalan psikologis yang memadai dari berbagai aspek situasi keorganisasian yang dikembangkan oleh para administrator IKIP Bandung.

Judul thesis ini sebagai satu kesatuan dengan jelas menggambarkan adanya suatu asumsi, bahwa antara suasana yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek mana-

jemen dengan kepuasan kerja tenaga akademik-edukatif , terdapat hubungan kausal tertentu. Bagaimana dan beberapa jauh hubungan kausal yang terjadi diantara kedua variabel tersebut, itulah yang menjadi topik pokok tesis ini.

1. Latar belakang dan perumusan masalah.

a. Latar belakang masalah.

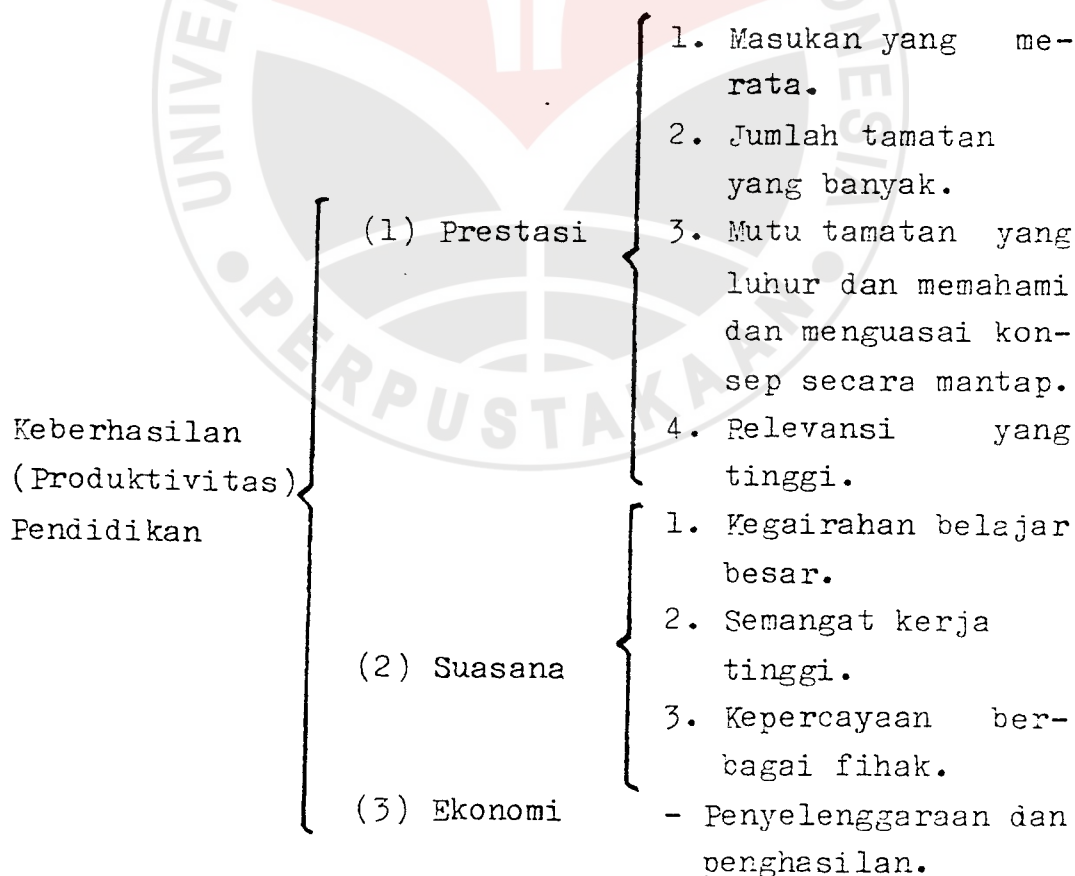
Secara sederhana kita dapat menyatakan bahwa administrasi pendidikan itu merupakan suatu ilmu atau bidang studi yang lingkup garapannya berkaitan dengan mengatur, menata, memimpin, mengelola atau mengadministrasi manusia, alat atau kurikulum, fasilitas dan dana untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu sebaik mungkin. Bidang garapan semacam ini kita temui baik dalam lembaga-lembaga pendidikan formal maupun dalam lembaga-lembaga pendidikan non-formal. Kejadiannya dilaksanakan dengan melalui pengembangan sekurang-kurangnya tiga fungsi utama, yaitu adanya:

- (1). Perencanaan yang matang.
- (2). Pelaksanaan yang tertib, terarah dan bergairah.
- (3). Pembinaan atau supervisi yang kontinu dan mantap.

Sehubungan dengan gambaran di muka, penulis sangat tertarik dan memahami pernyataan (DR.H.Engkoswara, M.Ed., 1983) yang mengemukakan bahwa inti dari pada administrasi pendidikan ialah keberhasilan pendidikan atau produktivitas pendidikan. Produktivitas dalam arti sebagai efek atau pengaruh sistem yang terdiri dari berbagai upaya terhadap keluaran atau hasil atau produk yang diharapkan. Produktivitas itu minimal meliputi tiga komponen utama, yaitu :

(1) Prestasi; (2) Suasana dan (3) Ekonomi.

Secara skematis kriteria keberhasilan atau produktivitas pendidikan itu digambarkan sebagai berikut :



Dengan demikian pendapat yang menyamakan produktivitas pendidikan dengan jumlah lulusan jelas tidak tepat. Administrasi pendidikan yang keberhasilan atau produktivitasnya terdiri dari tiga komponen yaitu prestasi, suasana dan komponen ekonomi mencakup aspek yang jauh lebih luas dan salah kalau hanya diukur dari jumlah lulusannya saja.

Komponen suasana sebagai bagian dari produktivitas menurut pengamatan penulis merupakan komponen yang mempunyai pengaruh besar sekali terhadap komponen prestasi dan ekonomi. Suasana yang baik, yaitu suasana yang mampu memberikan kepuasan kerja yang memadai kepada para pelaksananya. Oleh karena itulah penulis meneliti hubungan antara suasana dengan kepuasan kerja.

Produktivitas memang mungkin sekali dicapai dengan hanya menggunakan kekuasaan (power) yang dimiliki oleh pihak administrator atau pimpinan. Administrator lembaga pendidikan dapat mencapai tingkat produktivitas tertentu dengan mengembangkan berbagai prosedur formal dan berbagai peraturan yang akan memaksa tenaga kependidikan untuk berbuat menurut kehendaknya. Administrator dapat menerapkan berbagai

sangsi dan hukuman yang keras atas setiap pelanggaran disiplin yang terjadi. Tetapi penulis berpendirian, bahwa pola seperti ini dalam jangka panjang tidak mungkin dipertahankan. Kondisi atau suasana yang tegang dan penuh tekanan tidak akan melahirkan kepuasan kerja yang akan menjadi modal utama bagi tumbuhnya gairah dan tindakan-tindakan yang bersifat inovatif.

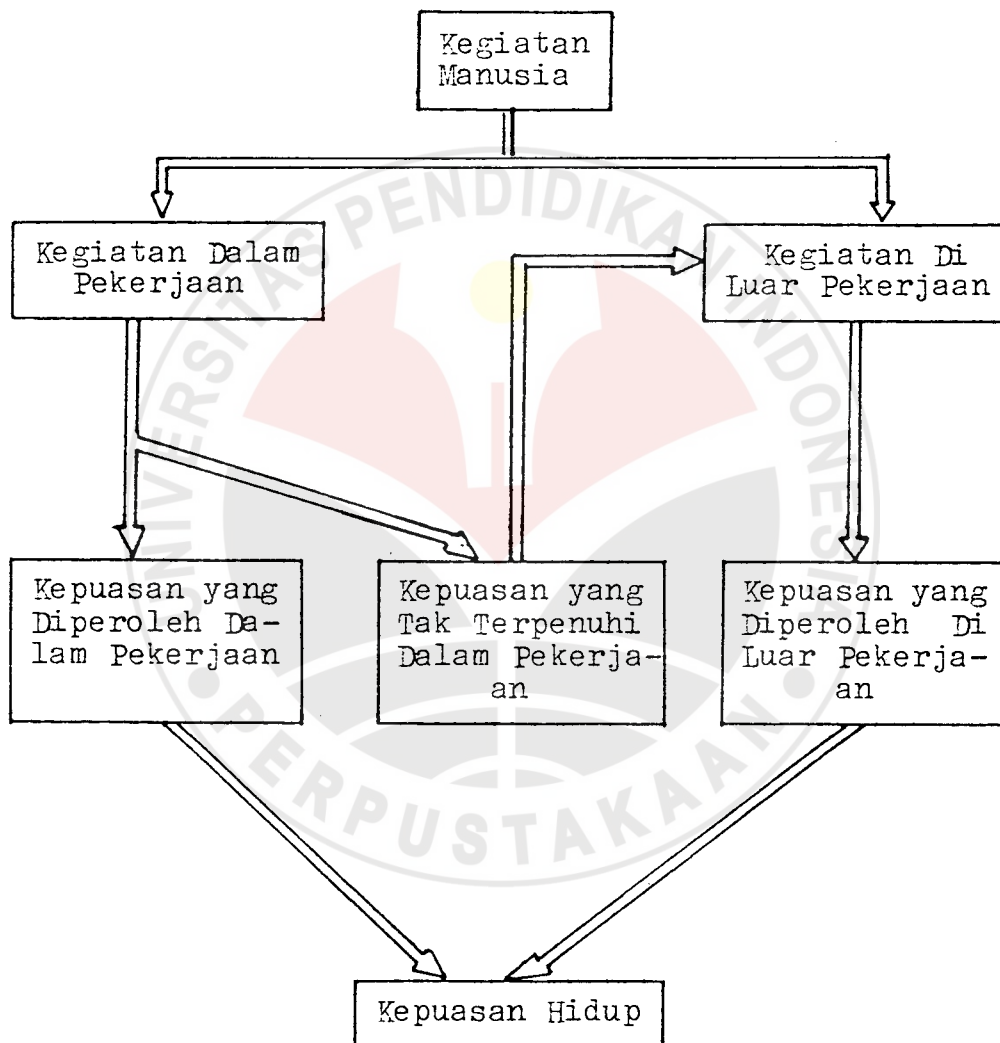
Suasana kerja yang tidak mampu menciptakan kepuasan kerja kepada para pelaksananya cenderung untuk mendorong mereka untuk lari dari pekerjaannya dan mencari kepuasan dari kegiatan di luar pekerjaannya. Dengan demikian, para pelaksana yang tidak memperoleh kepuasan dari dalam pekerjaannya cenderung untuk mengurangi kegiatan dalam pekerjaan pokoknya.

Pendirian seperti telah diutarakan di muka didasarkan pada suatu prinsip, bahwa kegiatan manusia itu pada hakekatnya dilakukan untuk mengejar kepuasan hidup tertentu. Kepuasan hidup ini umumnya dibina melalui penciptaan keseimbangan tertentu antara kegiatan di dalam pekerjaan pokoknya dengan kegiatan di luar pekerjaan pokok tersebut. Setiap kekurangan-puasan dalam pekerjaan pokok segera akan di-

imbangi dengan kegiatan lain di luar pekerjaan pokok tersebut. Bila digambarkan, maka akan nampak hubungan sebagai berikut :

Gambar I :

Pola Keseimbangan Antara Kegiatan Dan Kepuasan Di Dalam Dengan Di Luar Pekerjaan



Dari gambar pertama tersebut terlihat dengan jelas, bahwa setiap kebutuhan akan kepuasan yang



tidak dapat dipenuhi dalam pekerjaan, akan segera mencari pemenuhan dari kegiatan di luar pekerjaan. Hal ini jelas akan mengurangi perhatian dan aktivitas dalam pekerjaan pokoknya. Selanjutnya kondisi ini akan menurunkan produktivitas dari pekerjaan pokok tersebut. Latar belakang yang kedua inilah yang juga merangsang penulis untuk meneliti suasana dalam kaitan dengan kepuasan kerja tenaga edukatif di IKIP Bandung.

Selanjutnya penulis melihat, bahwa derajat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang pekerja itu akan sangat dipengaruhi oleh suasana yang berkembang dalam pekerjaan itu sendiri. Sedangkan suasana kerja itu secara formal dibentuk oleh berbagai peraturan resmi dan prosedur-prosedur keorganisasian yang mengikat semua anggota organisasi yang pengoperasiannya akan sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan praktek manajemen yang dilaksanakan pihak administrator.

Segala peraturan resmi dan prosedur-prosedur yang dikembangkan organisasi, biasanya diterima sebagai batas-batas yang menentukan ruang gerak dari seluruh komponen organisasi. Sedangkan kebijakan dan praktek manajemen yang ditempuh administrator

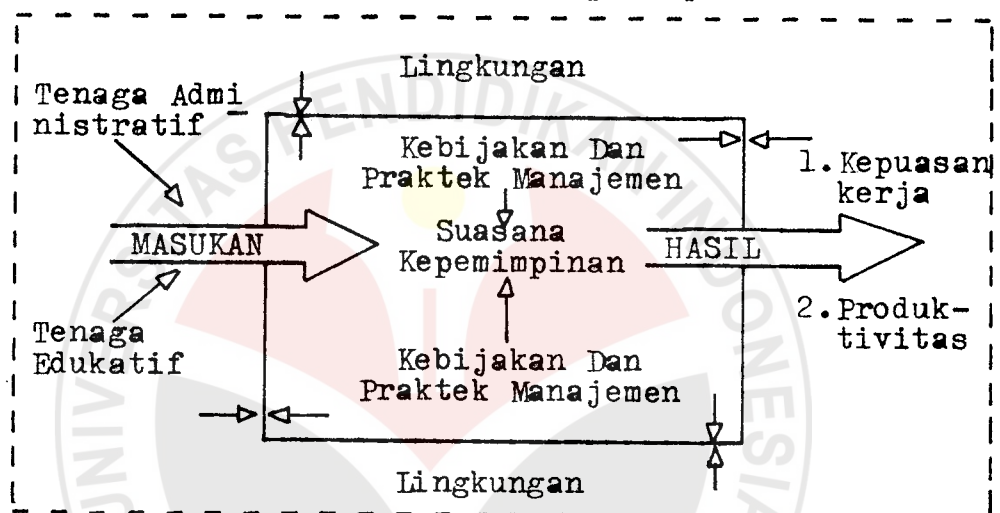


merupakan variabel dinamis yang akan memberikan corak dari suasana yang ada dalam batas-batas ruang gerak formal tersebut.

Proses pembentukan suasana, khususnya suasana kepemimpinan (leadership climate), dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II :

Pola Pembentukan Suasana Kepemimpinan



Pola pembentukan suasana kepemimpinan yang terlihat pada Gambar II dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Segi empat dengan garis putus-putus menggambarkan lingkungan (masyarakat) di mana organisasi atau lembaga pendidikan berada.
2. Segi empat yang dibatasi oleh garis penuh dengan tanda batas  $\rightarrow| \leftarrow$  menggambarkan ruang lingkup

organisasi, yang dibentuk oleh struktur organisasi formal, segala peraturan resmi yang mengikat organisasi dan prosedur-prosedur kerja yang dikembangkan. Ruang lingkup ini bisa berkembang ataupun menciut oleh pengaruh lingkungan dan oleh kebijakan dan praktek manajemen yang ditempuh oleh administrator.

3. Suasana kepemimpinan (leadership climate) akan sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh kebijakan dan praktek manajemen yang ditempuh oleh pihak administrator atau pimpinan.
4. Suasana kepemimpinan akan sangat menentukan corak dan derajat hasil yang diperoleh. Maksudnya ialah suasana kepemimpinan itu akan sangat menentukan hasil yang dapat diperoleh dari masukan, dalam hal ini tenaga kerja, yang umumnya akan berupa kepuasan kerja disatu pihak dan difihak lain produktivitas.
5. Faktor-faktor yang paling menentukan pola dan corak kebijakan dan praktek manajemen adalah tata hubungan antara pimpinan dengan pihak yang dipimpin, pola penggunaan kekuasaan jabatan (position power) dan pola penstrukturan tugas-tugas.

Dari uraian di atas kita bisa memahami, bahwa kebijakan dan praktek manajemen yang ditempuh oleh administrator merupakan faktor pelaksanaan, yang akan mengatur segala proses penyesuaian berbagai aturan dan prosedur yang formal, yang juga sangat terikat pada struktur organisasi tertentu, terhadap kenyataan kondisi kerja yang dihadapi oleh para bawahannya. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan faktor dinamisor yang akan mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh ketidak-lengkapan dan ketidak-sempurnaan dari disain organisasi.

Disamping itu, kebijakan dan praktek manajemen juga merupakan aspek yang memungkinkan terjadinya proses penyesuaian dan adaptasi yang segera dari organisasi terhadap situasi lingkungan yang selalu berubah. Kebijakan dan praktek kepemimpinan yang ditempuh harus mempunyai kesanggupan untuk memecahkan berbagai masalah, kesukaran dan hambatan yang dihadapi para pelaksana dalam menyelenggarakan tugas-tugasnya. Administrator harus mampu menyeimbangkan antara prestasi (produktivitas) yang harus dicapai oleh para bawahannya dengan kepuasan kerja yang dapat diperoleh pihak pelaksana serta membantu

para pelaksana untuk menemukan dan memperoleh kepuasan kerja menurut polanya sendiri.

Penulis mempunyai keyakinan, bahwa apabila suasana kepemimpinan yang diciptakan oleh kebijakan dan praktek manajemen yang dilaksanakan para administrator, mampu membina suasana yang memungkinkan para pelaksana (dalam penelitian ini adalah tenaga edukatif di IKIP Bandung) memperoleh kepuasan kerja menurut polanya masing-masing, maka semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah untuk berprestasi dapat diharapkan akan tumbuh. Dengan demikian, produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Latar belakang yang ketiga dan terakhir ini cukup gamblang menggambarkan kepada kita, bahwa apa yang akan diteliti dan harus sanggup menghimpun data-datanya ialah tentang berapa jauh suasana yang ada di IKIP Bandung ini dapat merangsang dan mampu memberikan kepuasan kerja kepada tenaga edukatif.

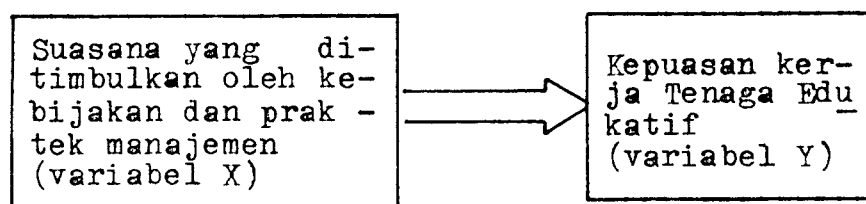
b. Rumusan masalah.

Dari latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di muka sudah dapat kita tangkap, bahwa masalah pokok yang akan diungkapkan melalui tesis ini adalah hubungan kausal antara suasana ke-

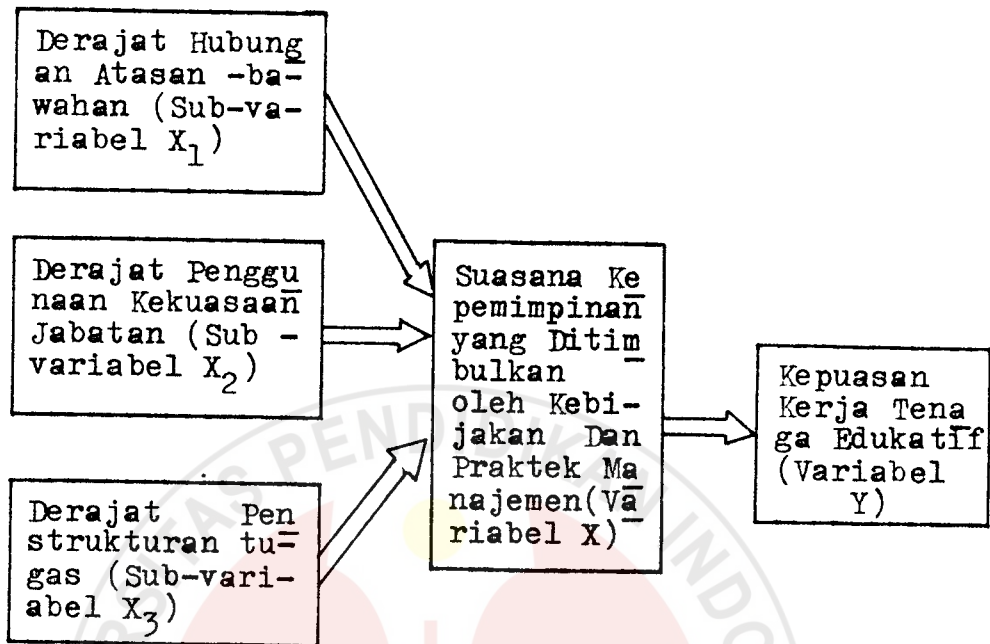
pemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen di IKIP Bandung dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para tenaga edukatifnya. Jadi thesis ini akan mencoba meneliti bagaimana keadaan suasana kepemimpinan di IKIP Bandung dewasa ini dan bagaimana pengaruh dari suasana kepemimpinan yang sedang berkembang tersebut terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif.

Dengan demikian, penelitian ini akan melibatkan dua variabel pokok, yaitu variabel suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen sebagai variabel prediktor atau variabel independen (X), dan variabel kedua ialah variabel kepuasan kerja tenaga edukatif sebagai variabel dependen atau variabel respon (Y). Dari kedudukan masing-masing variabel yang diteliti seperti digambarkan di muka tercermin bahwa variabel prediktor X ditentukan oleh tiga sub-variabel, yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ . Hubungan diantara variabel-variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut :

a). Hubungan dasarnya adalah :



b). Hubungan setelah sub-sub variabel prediktor dirumuskan adalah :



Dari gambaran terakhir kita dapat menafsirkan, bahwa aspek kebijakan dan praktek manajemen yang akan dipakai sebagai dasar untuk mengukur suasana kepemimpinan dalam penelitian ini adalah pola atau derajat hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin, derajat penggunaan kekuasaan jabatan dan derajat penstrukturan tugas.

Makna dari dua variabel utama dari penelitian ini akan ditekankan pada rumusan-rumusan sebagai berikut :

(1). Yang dimaksud dengan suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen adalah suatu kondisi atau iklim yang berkembang sebagai hasil upaya pihak administrator atau pimpinan dalam menerapkan segala aturan, prosedur-prosedur dan langkah-langkah kepeimpinannya dengan landasan struktur organisasi tertentu untuk mengejar tujuan dari organisasinya. (Harap diperhatikan kembali gambar II, Pola Pembentukan Suasana Kepemimpinan pada halaman 9).

Kebijakan dan praktek manajemen yang berwujud pola penerapan berbagai peraturan formal dan prosedur-prosedur resmi di atas, dan struktur organisasi tertentu yang dikembangkan oleh seseorang administrator, penulis tempatkan sebagai faktor penentu suasana kepemimpinan karena penulis yakin, bahwa struktur organisasi, peraturan-peraturan resmi dan prosedur-prosedur formal yang telah ditetapkan dalam sesuatu organisasi atau dalam sejumlah organisasi yang sama sifatnya, sangat kaku dan mekanistik. Sedangkan disisi yang lain, kita selalu melihat



dan berhadapan dengan perbedaan lingkungan , perubahan yang terjadi di dalam masyarakat , perbedaan adat dan kebiasaan, serta juga perbedaan pengetahuan dan ketrampilan dari pihak pelaksana. Perbedaan dan perubahan yang nyata dihadapi disatu pihak, dan kekakuan struktur organisasi, peraturan-peraturan resmi dan prosedur-prosedur formal di pihak lain jelas menuntut suatu upaya khusus untuk menyesuaikan dan menyelaraskannya agar tujuan tetap dapat dicapai secara maksimal atau optimal.

Disamping itu kebijakan dan praktek manajemen juga selalu diperlukan untuk mengisi kekosongan, ketidak-lengkapan dan ketidak-sempurnaan dari aturan-aturan, prosedur-prosedur dan disain dari organisasi. Tidak pernah ada aturan, prosedur dan struktur organisasi yang benar-benar dapat mengurus kehidupan organisasi secara sempurna sehingga tidak diperlukan lagi kebijakan dan praktek manajemen dalam bentuk upaya khusus dari pihak manager.

Kebijakan dan praktek manajemen yang dilaksanakan oleh seseorang manager atau

administrator terutama akan nampak dalam berbagai sikap pimpinan dalam mengembangkan hubungannya dengan pihak yang dipimpinnya, pola dan derajat penggunaan kekuasaan jabatan yang dimilikinya dan dalam menata struktur tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh bawahannya. Oleh karena itu, dalam membahas suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen di IKIP Bandung, sebagaimana dimaksud oleh judul thesis ini, peneliti akan mengarahkan penelitian ini pada tata hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpinnya, pola dan derajat penggunaan kekuasaan jabatan dan pola pengaturan dan penstrukturan tugas-tugas.

- (2). Yang dimaksud dengan kepuasan kerja tenaga edukatif dalam tulisan ini ialah derajat atau tingkat kesenangan atau rasa puas yang dicapai oleh seseorang tenaga edukatif di IKIP Bandung dari peranan atau pekerjaan yang menjadi tugasnya. Kepuasan kerja seperti ini menurut pendapat penulis sangat bergantung pada berbagai aspek situasi yang ada dalam organisasi. Aspek situasi itu sendiri keefektifan -

nya akan sangat ditentukan oleh upaya administrator dalam membina hubungan dengan bawahannya, ketepatangunaan dalam menggunakan kekuasaan jabatannya dan penstrukturan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh para bawahannya. Di sinilah letak pertautan diantara variabel respon dengan variabel prediktor yang digambarkan di muka.

Dengan memperhatikan berbagai aspek yang terlibat dalam permasalahan yang menjadi obyek penelitian ini dapatlah dirumuskan berbagai pokok masalah sebagai berikut :

- (1). Penelitian ini pertama-tama mempersoalkan beberapa besar tingkat kesenangan (degree of situational favorableness) yang dirasakan oleh tenaga-tenaga edukatif dari situasi atau suasana kepemimpinan (leadership climate) yang dikembangkan oleh para administrator di IKIP Bandung dewasa ini.

Masalah ini akan diteliti melalui pengukuran baik atau tidak baiknya kebijakan dan praktek manajemen, khususnya melalui pengukuran tata hubungan antara atasan dengan bawahan, derajat dan pola penggunaan ke-

kuasaan jabatan dan tinggi-rendahnya penstrukturan tugas-tugas.

- (2). Penelitian ini juga mempermasalahkan, berapa besar tingkat kepuasan kerja (employee job satisfaction) yang dicapai oleh tenaga-tenaga edukatif di IKIP Bandung atas dasar tingkat kesenangan terhadap suasana kepemimpinan yang melandasi pekerjaan mereka.

Pengukuran tingkat kepuasan kerja ini akan dilakukan melalui penghimpunan pendapat dari tenaga-tenaga edukatif terhadap aspek-aspek kepemimpinan tertentu. Diharapkan mereka dapat menyatakan berapa jauh mereka merasa puas atau tidak puas atas aspek-aspek kepemimpinan tersebut.

- (3). Penelitian ini ingin mencoba mengungkapkkan bagaimana hubungan regresi dan korelasi antara variabel derajat kesenangan terhadap suasana kepemimpinan yang dikembangkan oleh para administrator di IKIP Bandung dengan variabel kepuasan kerja tenaga-tenaga edukatif.

Untuk tujuan ini akan dilakukan berbagai uji-statistika dengan menggunakan ru-

mus-rumus yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

## 2. Tujuan penelitian.

Jika kita telaah pokok-pokok masalah yang menjadi fokus dari penelitian ini, maka kita akan segera dapat menyimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat diskriptif evaluatif. Dikategorikan pada penelitian yang bersifat diskriptif karena penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya tentang faktor-faktor yang menentukan suasana kepemimpinan, keadaan suasana kepemimpinan yang kini berkembang di IKIP Bandung dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif dewasa ini.

Sifat evaluatifnya akan nampak dalam bentuk usaha pengukuran tingkat kesenangan atas suasana kepemimpinan yang sedang berkembang dan pengukuran tingkat kepuasan kerja yang nyata-nyata dirasakan oleh tenaga edukatif dewasa ini, serta pengukuran hubungan regresi dan korelasi antara variabel tingkat kesenangan atas suasana kepemimpinan dengan tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh tenaga edukatif.

Dari sifat atau karakteristik penelitian ini seperti tersebut di muka dan pokok-pokok masalah yang ditelitinya sudah nampak, bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini akan meliputi :

- a. Untuk memperoleh data-data yang dapat memberikan informasi dan gambaran tentang menyenangkan atau tidaknya pola kebijakan dan praktek manajemen , khususnya tentang derajat hubungan antara atasan dengan bawahan, pola penggunaan kekuasaan jabatan dan pola penstrukturan tugas-tugas, yang dikembangkan para administrator IKIP Bandung dewasa ini menurut pendapat fihak tenaga edukatif.

Pengukuran menyenangkan atau tidaknya dan efektif atau tidaknya pola kebijakan dan praktek manajemen dilihat dari ketiga aspek tersebut di atas akan dijadikan dasar untuk mengukur berapa besar derajat kesenangan yang dirasakan oleh tenaga edukatif atas suasana kepemimpinan yang kini dikembangkan oleh para administrator IKIP Bandung.

- b. Untuk memperoleh data-data yang dapat memberikan gambaran dan informasi tentang derajat kepuasan kerja tenaga edukatif di IKIP Bandung, khususnya yang berkaitan dengan berkembangnya landasan

yang berupa suasana kepemimpinan yang kini dibina oleh para administrator.

- c. Untuk mengukur dan mengetahui, sejauh mana atau berapa besar pengaruh dari faktor suasana kepemimpinan yang ditimbulkan oleh kebijakan dan praktek manajemen yang dilaksanakan oleh para administrator IKIP Bandung pada periode penelitian ini dilakukan terhadap kepuasan kerja yang diperoleh oleh para tenaga edukatif.

Ketiga tujuan tersebut di atas pada hakekatnya merupakan suatu usaha untuk memperoleh data-data yang dapat memprediksi sejauh mana para tenaga edukatif di IKIP Bandung menyenangi organisasi di mana mereka bekerja dan berapa besar mereka mendapat kepuasan dari kondisi kerja tersebut.

3. Manfaat yang diharapkan dapat dicapai.

Penelitian ini nampaknya dapat digolongkan pada studi kasus, yaitu penelitian tentang kasus kepemimpinan yang berkembang di IKIP Bandung, khususnya mengenai aspek suasana kepemimpinan dalam hubungannya dengan derajat kepuasan kerja dari tenaga edukatif. Sebagai suatu studi kasus, sudah tentu penelitian ini tidak akan melahirkan generalisasi yang cukup



representatif untuk kasus lainnya.

Walaupun demikian, penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan nilai praktis yang tinggi, khususnya bagi IKIP Bandung dan umumnya bagi lembaga lembaga pendidikan tinggi yang menghadapi kasus-kasus serupa dengan aspek-aspek yang menjadi fokus dari penelitian ini. Baik mengenai aspek-aspek penentu suasana kepemimpinan maupun aspek-aspek penentu kepuasan-kepuasan kerja tenaga edukatif, sudah pasti akan mengandung kesamaan-kesamaan tertentu di antara berbagai perguruan tinggi.

Manfaat yang secara khusus diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini dapat diperinci sebagai berikut :

- 1). Dengan diketahuinya aspek-aspek kebijakan dan praktek manajemen yang belum dianggap baik, belum serasi dan belum memenuhi harapan dari pihak tenaga edukatif sebagai unsur yang dipimpin, maka para administrator akan mudah mengidentifikasi dan merumuskan langkah-langkah apa yang masih harus diperbaiki dan dicari langkah pemecahannya serta aspek-aspek yang mana yang tinggal mempertahankan dan mengembangkan.

- 2). Dengan diperolehnya data-data yang dapat memberi informasi dan gambaran tentang derajat kemena- rikan dan tingkat menyenangkannya suasana ke- pemimpinan yang sedang berkembang bagi tenaga edu- katif sebagai unsur pelaksana dalam mencapai tuju- an IKIP Bandung, maka segera kita dapat mempredik- si kemungkinan mereka untuk mendapat kepuasan ker- ja dari lingkungan kerjanya dan memprediksi ke- cintaan, kegairahan, semangat berkorban dan ke- mungkinannya mereka untuk mencari tempat lain yang lebih menyenangkan.
- 3). Jika kita dapat membenarkan, bahwa segala aktivi- tas manusia itu dilakukan untuk mencapai atau memperoleh kepuasan hidup tertentu, di mana kepuas- an hidup tersebut sebagian diperoleh dalam ling- kungan pekerjaan tertentu dan sebagian lagi di- peroleh di luar pekerjaan pokoknya, maka derajat kepuasan kerja dari pekerjaan pokok yang rendah cenderung untuk mendorong para tenaga edukatif di IKIP Bandung lebih banyak mencari kepuasan kerja di luar pekerjaan pokoknya. Kondisi yang sebalik- nya akan diperoleh apabila mereka memperoleh ke- puasan kerja yang optimal dari pekerjaan pokoknya.

Dengan demikian, informasi yang dapat kita

ungkap dari data-data tentang tingkat kepuasan kerja ini sangat penting dan merupakan indikator untuk memprediksi berapa besar perhatian, gairah dan kegandrungan dari tenaga edukatif terhadap pekerjaannya. Hal ini selanjutnya akan merupakan prediktor bagi prestasi kerjanya.

- 4). Gambaran tentang besarnya pengaruh dari suasana kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dari tenaga edukatif, yang merupakan salah satu tujuan dari penelitian ini, akan mempertegas, membuktikan dan menggambarkan kebenaran dari teori dan pendekatan behavioral. Disamping itu juga akan memberikan ketegasan tentang pentingnya peranan perilaku kepemimpinan dalam membina kepuasan kerja.

Keempat manfaat yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini, baik secara terpisah satu per satu maupun dalam bentuk suatu kebulatan yang terpadu, diharapkan akan cukup mampu memberikan dasar bagi upaya peningkatan efektivitas keorganisasian dan kepemimpinan pada IKIP Bandung pada khususnya dan umumnya bagi pengadministrasian tenaga edukatif pada perguruan-perguruan tinggi.