

1. KEPERUSAHAAN
2. KEPUASAN KERJA

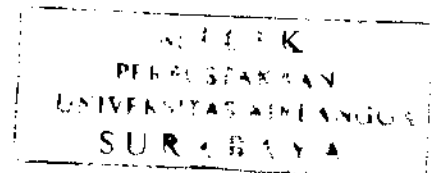
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BASIS KUASA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
WETA INTERNATIONAL HOTEL

S K R I P S I

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN



KK
B. 936/96
Mud
p



DIAJUKAN OLEH :

JULIONO EDI MUDAYANTO

No. Pokok : 048712654

K E P A D A

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A

1995

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BASIS KUASA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
WETA INTERNATIONAL HOTEL

DIAJUKAN OLEH :
JULIONO EDI MUDAYANTO

No. Pokok : 048712654

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. TIEN SOEMARTINI

TANGGAL 14-2-1996
.....

KETUA JURUSAN,



Dra. Ec. ENDANG POERNOMOWATI

TANGGAL 14-2-1996
.....

I N T I S A R I

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor produksi yang paling penting. Karena faktor produksi manusia inilah yang pertama kali menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini akan lebih dapat dirasakan terutama pada perusahaan jasa, karena pada jenis perusahaan ini, faktor produksi manusia sebagai penghasil jasa justru mempunyai peranan yang sangat menentukan. Sehubungan dengan hal ini, maka wajarlah jika perusahaan memberikan perhatian yang besar pada faktor produksi yang satu ini.

Yang harus diperhatikan pada faktor produksi manusia salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai dampak penting bagi kesehatan mental dan penyesuaian psikologis seseorang dan dampak lainnya baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat dirasakan terhadap efektifitas organisasi.

Usaha perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan dan seperti telah dikatakan di atas, kepuasan kerja akan berdampak pada kesehatan mental dan penyesuaian psikologis karyawan yang bersangkutan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara memperhatikan keserasian hubungan antara pimpinan dan karyawan.

Keserasian hubungan antara pimpinan dengan karyawan akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan basis kuasa yang diterapkan atasan pada bawahannya. Karyawan akan memperoleh kepuasan apabila mereka dapat merasakan gaya kepemimpinan dan penggunaan basis kuasa dari pihak atasan yang sesuai dengan tingkat kematangan mereka.

Untuk dapat mengetahui tingkat kematangan karyawan, maka dilakukan penilaian terhadap karyawan dengan menggunakan skala penilaian. Selanjutnya untuk mengetahui gaya kepemimpinan, dilakukan kuesioner. Skala penilaian dan kuesioner tersebut dilaksanakan berdasarkan pada penelitian Hersey dan Blanchard. Sedangkan untuk mengetahui penggunaan basis kuasa, dilakukan dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Hinkin dan Schriesheim.

Tingkat kematangan setiap karyawan yang berbeda-beda kemudian dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan basis kuasa yang digunakan atasan, untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan basis kuasa dengan tingkat kematangan karyawan.

Selanjutnya diteliti apakah terdapat hubungan pengaruh antara kesesuaian gaya kepemimpinan dan basis kuasa dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Setelah diketahui terdapat hubungan yang kuat, kemudian diteliti sejauh mana proporsi kesesuaian gaya kepemimpinan dan basis kuasa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat kematangan yang bervariasi dari M1 (11,76 %), M2 (20,59 %), M3 (50 %) dan M4 (17,65 %). Kemudian gaya kepemimpinan yang didapat bervariasi dari G1 (17,65 %), G2 (58,82 %), G3 (14,71 %) dan G4 (8,82 %). Sedangkan basis kuasa yang didapat bervariasi dari kuasa paksaan (11,76 %), kuasa koneksi (11,76 %), kuasa ganjaran (14,71 %), kuasa legitimasi (14,71 %), kuasa referen (23,53 %), kuasa informasi (14,71 %) dan kuasa keahlian (8,82 %).

Selanjutnya didapat nilai kesesuaian gaya kepemimpinan yang cukup baik, karena proporsi nilai 4 (17,65 %) dan nilai 3 (44,11 %) lebih besar dibandingkan dengan proporsi nilai 2 (17,65 %) dan nilai 1 (20,54 %). Hal ini menunjukkan tingkat kesesuaian yang cukup tinggi terdapat pada penerapan gaya kepemimpinan.

Kemudian untuk kesesuaian basis kuasa didapat hasil yang cukup baik, hal ini ditunjukkan oleh proporsi nilai 3 (38,24 %) dan nilai 2 (32,35 %) lebih besar dibandingkan dengan proporsi nilai 1 (29,41 %). Hal ini menunjukkan kesesuaian yang cukup tinggi terdapat pada penggunaan basis kuasa di Weta International Hotel.

Sedangkan untuk tingkat kepuasan kerja didapat hasil yang cukup baik pula, mengingat besarnya proporsi kepuasan kerja tingkat I (11,76 %) dan tingkat II (64,71 %) masih lebih besar dibandingkan dengan proporsi kepuasan kerja tingkat III (23,52 %) dan tingkat IV (0 %).

Dengan menggunakan analisa statistik, diketahui bahwa kesesuaian gaya kepemimpinan dan basis kuasa mempunyai pengaruh yang bermakna atau kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan R^2 sebesar 81,49 %.