

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Demokatis

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang menaikan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu usaha. Gaya kepemimpinan yang baik perlu juga adanya dukungan dari organisasi itu sendiri, khususnya dalam budaya organisasi Linda Lestiana (2017).

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno, 2014:16). Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan Marfuah1 &Ruzikna (2015).

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memuutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan demokratis adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Indra Yugusna (2016) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Artinya gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh, kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Selanjutnya menurut Gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam melibatkan anggotanya untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah secara bermusyawarah serta mau mendengarkan pendapat dan menghargai setiap potensi yang dimiliki anggotanya untuk mencapai suatu tujuan Yunita Sari (2020).

2.1.2 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis, adalah sebagai berikut menurut Lilik Lufiana (2020) :

- Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Kegiatan – kegiatan didiskusikan, langkah – langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk – petunjuk teknis pemimpin menyarankan ke alternatif prosedur yang dipilih.
- Berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu dalam memecahkan masalah tersebut.
- Komunikasi berjalan dengan lancar, saran dibuat kedua arah.
- Beberapa tanggung jawab membuat keputusan masih tetap ada pada pimpinan
- Bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah.

1.1.3 Indikator Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang demokratis menurut Indra Yugusna (2016) memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pengawasan dilakukan secara wajar
2. Menghargai ide dari bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan
5. Menjalin hubungan baik dengan bawahan

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan teori – teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai sehingga timbul rasa semangat dari dalam diri.

2.2.2 Teori Motivasi

1. Teori motivasi Frederick Herzberg

mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.

b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.

c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

2.2.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya.

Jadi suatu perasaan motivasi dalam diri karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi.

Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan
- f. Semangat juang tinggi

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg karyawan menginginkan faktor kebutuhan yaitu:

Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang kebutuhan ini meliputi serangkaian kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan kondisi ini harus ada didalam pekerjaan sehingga dapat menggerakkan tingkat motivasi serta dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasa yang berlebihan. Serangkainfaktor itu meliputi:

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan
6. Pengembangan potensi individu

2.3 Teori Kepuasan kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (pegawai) dalam bekerja (Syafriana : 2018).

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Sinambela (2017:301). Menurut Marliani (2018:243) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Besti Lilyana (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari beberapa pandangan tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Syafriana : 2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa

penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Syafriana : 2018) mengemukakan Indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (pegawai) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.

3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

2.4 Penelitian Terdahulu

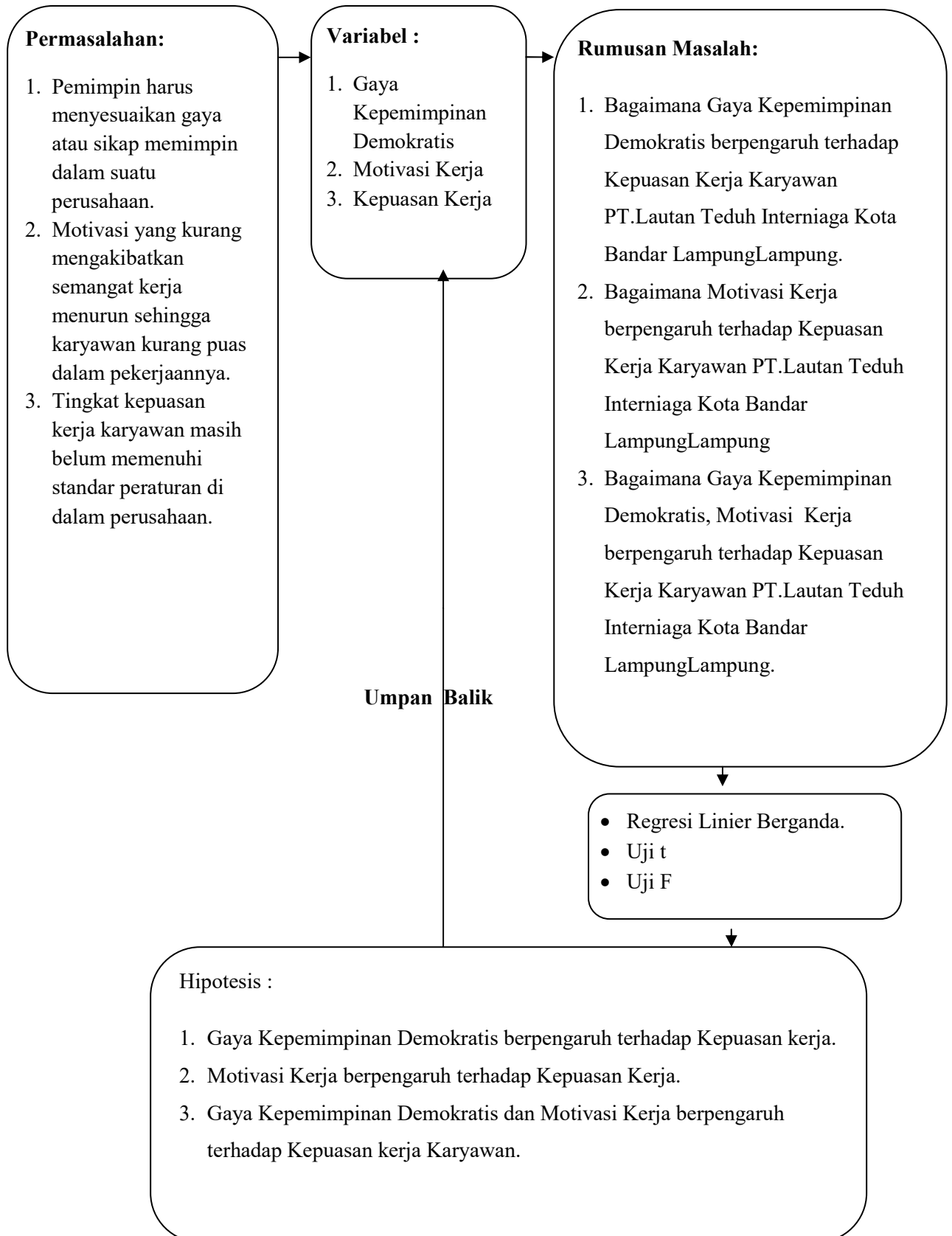
Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD	Yunita Sari (2020)	Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan(Studi Empiris Pada Perusahaan Spbu 44.501.29 Randu Garut Semarang).	Indra Yugusna (2016)	Terdapat Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Karyawan(Studi Empiris Pada Perusahaan Spbu 44.501.29 Randu Garut Semarang)

3	The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT. Medan Industry Area (Persero)	Andrysyah (2020)	The results of this research indicate that the determination coefficient of this means that the democratic leadership style has an influence on employee performance
---	--	------------------	--

2.5 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberiinspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberiinspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indra Yugusna (2016)Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Yunita Sari (2020) Semakin sesuai Gaya kepemimpinan demokratis, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Rohim (2020) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasinya gaya kepemimpinan, dan motivasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kepuasan kerja pegawainya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kepuasan kerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunita Sari (2020)(2020) Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1), Motivasi (X_2) berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y).