

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformasi yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam

mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi karyawan untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Gary Yuk, 2009). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina dan menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan dan lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitasnya yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah komponen untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 2014). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menambahkan

sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengikuti kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab yang tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dan diri karyawan. Adapun enam tipe kepemimpinan yang diakui keberadaanya secara luas.

1.) Tipe Pemimpin *Otokratis*

Seseorang pemimpin yang *otokratis* adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya, dan dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum).

2.) Tipe *Militeristis*

Seorang pemimpin yang bertipe *militeristis* adalah seseorang yang memiliki sifat-sifat sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya, senang bergantung pada pangkat dan

jabatan dalam menggerakkan bawahannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan., sukar menerima kritikan dari bawahan, serta menggemari upacara-upacara untuk berbagai acara dan keadaan.

3.) Tipe *Paternalistis*

Seorang pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan bersikap mana tahu.

4.) Tipe *Kharismatis*

Hingga kini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab seseorang menjadi pemimpin yang *kharismatis*, maka seiring dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*).

5.) Tipe *Laissez Faire*

Seorang pemimpin yang bersifat dalam memimpin organisasi biasanya mempunyai sikap yang permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani, asal kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan

organisasi tetap tercapai, organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran yang dicapai dan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota. Seorang pemimpin yang tidak terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional, dan seorang pemimpin yang memiliki peranan pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan sendirinya.

6.) Tipe *Demokratis*

Tipe yang bersifat dalam proses pergerakannya bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah mahluk termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya, selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya, selalu berusaha untuk mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan, berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin, dan para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib diri sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

Pada penelitian ini menggunakan tipe kepemimpinan yang *demokratis* dimana tipe ini seorang pemimpin menghargai karakteristik dari kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi (Prima,A: 2013). Pada tipe kepemimpinan demokratis terdapat koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang diemban masing-masing bawahan sehingga kekuatan utama bukan pada pemimpin melainkan partisipasi aktif dari semua anggota. Rasa tanggung jawab internal pada masing-masing bawahan juga menjadi salah satu dasar dalam tipe kepemimpinan ini. Selain melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin yang menerapkan tipe kepemimpinan ini juga harus bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Juga mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat (Sangsoko, F: 2014).

Peran pemimpin yang dominan itu tampak jelas lagi apalagi dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinan yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi. Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang maka kepemimpinan yang efektif harus

memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan yang efektif, baik manajer dari tingkat bawah, tingkat menengah, tingkat atas maupun staf perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula. Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh sejumlah anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan (Sutanto, 2013: 121).

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada

budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Schemerhom, 1994) dalam Raisa (2009:10). Budaya tepat waktu misalnya, organisasi dikatakan memiliki budaya tepat waktu jika tiap individu atau sebagian besar individu selalu tepat waktu. Jika hanya sebagian kecil individu yang tepat waktu maka, sesungguhnya tidak ada budaya tepat waktu di organisasi tersebut. Sebaliknya, jika individu di organisasi selalu terlambat masuk kerja, budaya yang tepat adalah budaya terlambat. Tentu karena budaya adalah *trademark* bisnis, kita tidak ingin dikenal karena budaya negatif seperti terlambat atau bekerja asal-asalan. Disinilah peran pemimpin untuk membantu budaya yang baik dapat terlaksanakan pada masa kepemimpinannya.

Menurut Frank Jefkins dalam buku *Public Relations* definisi citra dalam konteks humas citra diartikan sebagai “kesan, gambaran, atau impresi yang tepat (sesuai dengan kenyataan) atau sosok keberadaan berbagai kebijakan personil-personil atau jasa-jasa dari suatu organisasi atau perusahaan. Peran pemimpin tentunya dapat menjadi salah faktor citra yang berkembang di media massa tentang suatu organisasi. Adapun strategi yang akan disasar serta dicapai oleh seorang pemimpin dalam hubungannya dengan publik ataupun media, haruslah senantiasa mengorganisasikan pesan agar stimulus yang ada pada publik serta yang ditampilkan di media massa akan diterima dengan baik. Terdapat empat komponen pembentukan citra,

yaitu persepsi, kognisi, motivasi, dan sikap. Persepsi diartikan sebagai hasil pengamatan unsur lingkungan dimana kemampuan mempersepsi inilah dapat melanjutkan proses pembentukan citra dengan memberikan informasi-informasi kepada individu untuk memunculkan suatu keyakinan. Sehingga dari keyakinan tersebut timbul suatu sikap pro dan kontra tentang produk, dari sikap itulah terbentuknya citra positif atau negatif.

Dengan begitu, Badan Tenaga Nuklir (BAPETEN) Jakarta divisi Biro Hukum&Organisasi (BHO) menjadi pilihan sebagai obyek penelitian. Hal ini tidak lain dikarenakan Instansi tersebut merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang pengawasan tenaga nuklir. Selain itu Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN) Jakarta juga memiliki berbagai macam stakeholder baik internal maupun eksternal yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Sebagai badan pengawas tenaga nuklir tentunya harus memiliki strategi yang baik dalam hal kepemimpinan karena akan berpengaruh pada kinerja tim didalamnya serta citra yang akan ditampilkan oleh organisasi tersebut. Jacobs dan Jacques menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Maka dari itu setiap pemimpin yang ada di BAPETEN harus mempengaruhi dan memberikan pengarahan yang baik melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Apalagi BAPETEN merupakan satu-satunya lembaga pengawas tenaga nuklir di Indonesia,

maka dari itu harus mempunyai pemimpin yang tepat untuk menjalankan visi-misi nya.

BHO (Biro Humas&Organisasi) BAPETEN merupakan divisi yang penting dalam memperkenalkan dan mengedukasi informasi baik internal maupun eksternal. Didalam divisi ini terdapat Humas atau *Public Relations* merupakan semua bentuk komunikasi yang terencana, baik itu ke dalam maupun ke luar, antara organisasi dengan semua khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandaskan pada saling pengertian. Menurut Denny Griswold (Wilcox, dkk. 2006), PR adalah fungsi manajemen yang mengevaluasi publik, memperkenalkan berbagai kebijakan dan prosedur dari suatu individu atau organisasi berdasarkan kepentingan publik, dan membuat perencanaan serta melaksanakan suatu program kerja dalam upaya memperoleh pengertian dan pengakuan publik.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa tipe dari seorang pemimpin merupakan suatu hal yang penting dalam mempengaruhi budaya dan citra dalam suatu organisasi, oleh karena itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang **pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu dan citra organisasi pada karyawan divisi BHO BAPETEN Jakarta**. Penelitian ini akan dilakukan kepada responden karyawan divisi BHO (Biro Hukum&Organisasi)

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap citra organisasi pada karyawan divisi BHO BAPETEN.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap citra organisasi pada karyawan divisi BHO BAPETEN.

1.4. Signifikansi Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk kepentingan Akademis, praktis dan juga sosial.

1.4.1. Signifikansi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsing ilmu pengetahuan, khususnya ilmu komunikasi yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu dan citra BAPETEN pada karyawan divisi BHO.

1.4.2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai adanya suatu pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu dan citra BAPETEN pada karyawan divisi BHO.

1.4.3. Signifikansi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu dan citra BAPETEN pada karyawan divisi BHO.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan informasi bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap organisasi tepat waktu dan citra BAPETEN pada karyawan divisi BHO. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dalam hal komunikasi organisasi.

1.5. Kerangka Teori

Bagian ini menguraikan tinjauan pustaka yang memuat teori-teori relevan dan mendukung analisis serta pemecahan masalah yang terdapat dalam penelitian ini, paradigma, uraian-uraian penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian.

1.5.1. Paradigma

Paradigma dalam penelitian ini adalah positivisme. Paradigma ini berorientasi pada adanya suatu pemisah antara peneliti dengan realita yang terjadi. Pemisah itu sendiri bermaksud untuk menjelaskan bahwa peneliti berada diluar dari penelitian.

Ada beberapa aspek dari penelitian positivisme, diantaranya :

1. Epistemologi : Objektivis, maksudnya adalah adanya realitas objektif sebagai suatu realitas yang eksternal di luar peneliti. Peneliti harus sejauh mungkin membuat jarak dengan penelitiannya.
2. Ontologis : adanya realitas yang nyata yang diatur oleh kaidah-kaidah tertentu yang berlaku universal.
3. Metodologis : survei eksperimen dengan analisis kuantitatif
4. Axiologis : nilai, etika dan pilihan moral harus berada diluar proses penelitian.

Menurut Cresswell, (2010: 10) berikut beberapa asumsi dasar dari penelitian positivistik :

1. Pengetahuan bersifat konjektural/terkaan (dan antifondasional/ tidak berlandaskan apapun) bahwa kita tidak pernah mendapatkan kebenaran yang absolut.

2. Penelitian merupakan proses membuat klaim-klaim kemudian menyaring klaim tersebut menjadi klaim lain agar kebenarannya semakin kuat.
3. Penelitian bersifat objektif.
4. Penelitian harus mampu mengembangkan statemen yang benar dan relevan, statemen yang mampu menjelaskan situasi yang sebenarnya.
5. Penelitian ini dibentuk dari pengetahuan yang dari data, bukti, dan pertimbangan-pertimbangan logis.

1.5.2. *State of The Art*

Guna menunjang penelitian, peneliti meninjau beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki bahasan penelitian hampir sama dengan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya sebagai bahan rujukan penelitian:

No	Penelitian	Jurnal	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) BALAI PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN PENDIDIKAN NON	Guntoro (08.11.09840) Universitas Muhamadiyah Palangkaraya , FISIP Adimistrasi Negara 2015.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Non Formal Informasi Provinsi

	<p>FORMAL INFORMAL KALIMANTAN TENGAH (KUANTITATIF)</p>		<p>Kalimantan Tengah . Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai $p=0,02$ sedangkan besarnya $\alpha=0,05$. sehingga dapat diketahui bahwa $P<\alpha$ ($0,02<0,05$), jadi H_0 ditolak H_a diterima. dengan demikian dapat diartikan kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Non Formal Informal (BP2PNF1) Kalimantan Tengah ditentukan oleh tipe kepemimpinan demokratis. selanjutnya sebanyak 20 orang responden menyatakan bahwa tipe kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis dinas (UPTD) Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Non Formal Informasi (BP2PNF1) Kalimantan Tengah tinggi.</p>
2.	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PDAM</p>	<p>Dede Sumarni (3352405614) Universitas Negeri Semarang, FE jurusan Manajemen 2011.</p>	<p>Secara persial terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang dengan kontribusi 23,9% secara persial tidak mempengaruhi signifikan budaya organisasi terhadap</p>

	<p>TIRTA MODEL SEMARANG) KUANTITATIF</p>	<p>kinerja karyawan PDAM modeal semarang dengan kontribusi 2,0%. secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang dengan kontribusi 27,7%</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Untuk variabel kepemimpinan (X1) termasuk kategori kurang baik, dan untuk variabel (X2) termasuk kategori kurang baik serta untuk variabel budaya organisasi (Y) termasuk kategori kurang baik. b. kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan jika kepemimpinan tinggi maka kinerja karyawan meningkat. c. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat. d. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh
--	---	--

			positif terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan dan budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan meningkat.
3.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DWIMITRA MULTIGUNA SEJAHTERA DI KABUPATEN KONAWE UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA (KUANTITATIF)	HENDRIAWAN FEB JURUSAN MANAJEMEN UNIVERSITAS HASANUDIN MAKASAR 2014	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Dwimitra Multiguna Sejahtera. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi hal ini dibuktikan dengan nilai <i>standardized coefficient</i> yang terbesar. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

			artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
--	--	--	--

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

- ❖ Kebaruan yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah bahwa pengaruh kepemimpinan demokratis pada budaya organisasi tepat waktu sangat berkaitan dengan citra organisasi yang ditampilkan didepan karyawan pada masa jabatan pemimpin tersebut.

1.5.3. Kerangka Berfikir

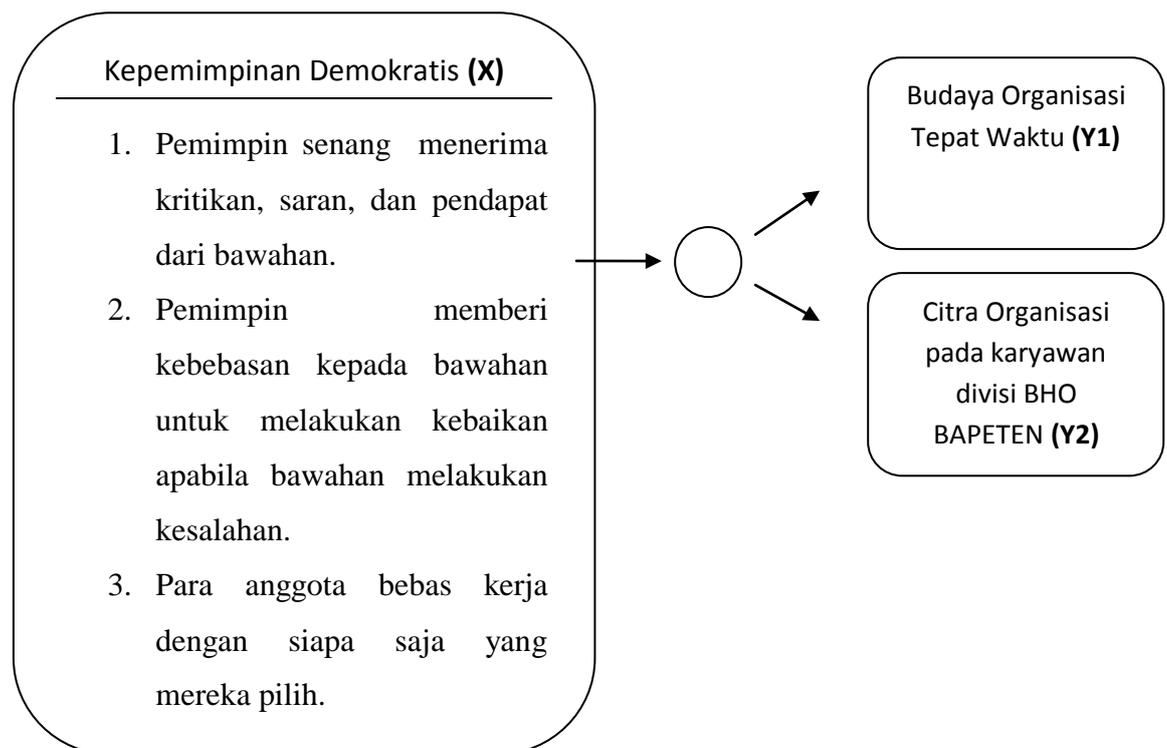
Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi dibanding makhluk Tuhan lainnya. Manusia di anugerahi kemampuan untuk berpikir, kemampuan untuk memilah & memilih mana yang baik & mana yang buruk. Dengan kelebihan itulah manusia seharusnya mampu mengelola lingkungan dengan baik. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok & lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik & sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengerakan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerjasama dan mau bekerja secara

produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu : bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai. Didukung dengan adanya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi budaya organisasi serta citra yang terbentuk di organisasi melalui pihak internalnya. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelagasikan wewenangnya yang praktis dan realistik tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. (Gary Yuk, 2009)

Culture and Leadership, Internasional Conference on Applied Economics- ICOAE (2008), studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi tepat waktu dengan tipe kepemimpinan, semakin serupa antara budaya perusahaan dengan tipe kepemimpinan maka keahlian manajerial akan semakin efektif. Lebih jauh ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keahlian manajerial dan efektifitas menunjukkan bahwa

budaya memiliki efek yang tidak langsung terhadap efektifitas. Budaya organisasi/perusahaan, yang terkonsep dalam kerangka nilai-nilai dalam persaingan (Quinn & Rohrbaugh: 2006), berpotensi membantu pemahaman lebih jauh hubungan antara keahlian manajerial dan efektifitas. Nilai-nilai utama sebuah organisasi dimulai dari kepemimpinannya, yang kemudian berkembang menjadi tipe kepemimpinan. Lalu akan berpengaruh kepada lainnya seperti budaya organisasi maupun citra yang berkembang.

Berdasarkan pemaparan diatas, kerangka berfikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

1.5.3.1. Dimensi Kepemimpinan Demokratis

Menurut House dalam Gary Yuk,(2009:4) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusi demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat didapatkan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar tersebut masuk berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Sedangkan Terry dalam Wahjusumidjo, menyatakan bahwa *“Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives”* (kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok). Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Tugas pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu

pekerjaan yang dilakukan oleh anggota bawahan. Selanjutnya adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendali, dan lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai tujuan. Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan selanjutnya menjelaskan tipe kepemimpinan yang ada.

Tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu dilegalisasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam

proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan demokratis pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Dari semua tipe kepemimpinan yang ada tipe kepemimpinan demokratis dianggap tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu.

1.5.3.2. Budaya Organisasi Tepat Waktu dan Citra Organisasi Pada Karyawan

1. Budaya Organisasi Tepat Waktu

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan kepada perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai corporate culture. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Schemerhorn, 2006:427). Budaya tepat waktu yang dimiliki organisasi jika tiap individu atau sebagian

besar individu selalu tepat waktu. Jika hanya sebagian kecil individu yang tepat waktu maka, sesungguhnya tidak ada budaya tepat waktu di organisasi tersebut. Sebaliknya, jika individu di organisasi selalu terlambat masuk kerja, budaya yang tepat adalah budaya terlambat.

2. Citra Organisasi Pada Karyawan

Citra organisasi adalah seperangkat keyakinan, ide, kesan seseorang terhadap suatu objek tertentu. Sikap dan tindakan seseorang terhadap suatu objek akan ditentukan oleh citra objek tersebut yang menampilkan kondisi terbaiknya (Ruslan, 2006:80). Khalayak telah mengalami perubahan begitu cepat dalam mencermati lingkungan yang ada di sekitarnya. Khalayak telah memiliki ruang yang lebih luas untuk memantau sepak terjang organisasi/perusahaan baik yang berkaitan dengan produk/jasa, pengelolaan organisasi/perusahaan sampai kinerja suatu organisasi. Sehingga, tuntutan untuk terus menjaga citra (*image*) baik menjadi sesuatu yang mendesak. Citra yang baik dari suatu organisasi akan mempunyai dampak yang

menguntungkan, merupakan aset, karena citra mempunyai suatu dampak pada persepsi khalayak luas dari komunikasi dan operasi organisasi dalam berbagai hal, sedangkan citra yang jelek akan merugikan organisasi. Citra organisasi publik internal bukan untuk menampilkan pandangan organisasi atau seni sikap publik, tetapi untuk melakukan rekonsiliasi atau penyesuaian terhadap kepentingan publik setiap aspek pribadi organisasi maupun perilaku perusahaan yang punya signifikan sosial. Jadi di sini Humas berfungsi membantu organisasi melakukan penyesuaian terhadap lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi. Konsep tersebut punya konsekuensi penting, karena penyesuaian organisasi mengisyaratkan sebuah fungsi yang berada pada level manajemen organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya tindakan-tindakan perbaikan yang harus dilakukan organisasi di samping usaha-usaha untuk berkomunikasi. Humas sebagai fungsi manajemen berkaitan dengan bagaimana sebuah organisasi menyusun kebijakan sehingga memperlihatkan sebuah kinerja yang bertanggungjawab. Ini berkaitan dengan kenyataan

bahwa penampilan yang bertanggung jawab merupakan dasar penerimaan publik terhadap sebuah organisasi.

1.5.4. Teori Penelitian

1. Teori perilaku kepemimpinan

Menurut Jaf Stoner dalam buku *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis* teori perilaku kepemimpinan didasari pada keyakinan bahwa pimpinan yang hebat merupakan hasil bentukan atau dapat dibentuk, bukan dilahirkan (*leader are made, not born*). Berakar pada teori *behaviorisme*, teori kepemimpinan ini berfokus pada tindakan pimpinan, misalnya melalui pelatihan atau observasi. Pendekatan perilaku ini memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat (*traits*) pemimpin. Alasannya sifat seseorang untuk diidentifikasi. Beberapa ahli keyakinan bahwa yang dilatih dalam perilaku kepemimpinan yang tepat akan dapat memimpin secara efektif. Namun demikian, keefektifan perilaku kepemimpinan ini dipengaruhi oleh beberapa variabel. Jadi perilaku tidak mutlak menentukan keberhasilan suatu kepemimpinan. Konsep perilaku kepemimpinan ini muncul karena menganggap bahwa konsep sifat kepemimpinan tidak mampu menghasilkan kepemimpinan yang efektif, karena sifat sulit untuk diidentifikasi.

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang individu ketika melakukan pengarahannya kearah pencapaian tujuan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku :

- Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usulan dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Di samping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.
- Berorientasi kepada bawahan dan produksi perilaku pemimpin yang berorientasi pada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan bawahan atasan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamakan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. Pada sisi lain, perilaku pemimpin menurut *model leadership continuum* pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi pada pimpinan dan bawahan. Sedangkan berdasarkan model grafik

kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil/tugas dan terhadap bawahan/hubungan kerja. Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan.

1.6. Hipotesis

Secara umum tipe kepemimpinan demokratis yang disampaikan oleh sumber yang memiliki kredibilitas tinggi akan lebih mampu mempengaruhi lingkungan disekitarnya karena ini tipe kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan yang paling ideal bagi sebuah organisasi. Maka dapat diajukan hipotesis berikut :

Hipotesis 1 : “ **Terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap budaya organisasi tepat waktu**”

Hipotesis 2 : “ **Terdapat pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap citra organisasi pada karyawan divisi BHO**”

1.7. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penjelasan secara singkat dan jelas mengenai variabel yang akan diteliti

1.7.1. Kepemimpinan Demokratis (X)

Tipe kepemimpinan ini menggambarkan pemimpin 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 (Gary Yuk, 2009:4).

1.7.2. Budaya Organisasi Tepat Waktu (Y1)

Budaya organisasi atau budaya perusahaan di definisikan sebagai nilai-nilai yang di bagikan dan dipercaya yang memungkinkan para anggota organisasi untuk mengerti peran mereka dan norma-norma dari organisasi (*the shared values and beliefs that enable members to understand their roles and the norms of the organization*). Budaya organisasi tepat waktu merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dalam hal ketepatan waktu dan mengarahkan kepada perilaku anggotanya.

Budaya organisasitepat waktu berlaku jika tiap individu didalam organisasi tersebut selalu tepat waktu ketikamasukkantorsesuaidenganaturanmaupunketentuan yang berlaku (Schemerhorn, 2006:427).

1.7.3. Citra Organisasi (Y2)

Citra organisasi merupakan tujuan pokok bagi suatu organisasi atau perusahaan. Pengertian citra sendiri itu abstrak atau *intangible*, tetapi wujudnya dapat dirasakan dari penilaian, baik semacam tanda respek dan rasa hormat dari publik sekelilingnya terhadap organisasi atau perusahaan tersebut dilihat sebagai sebuah badan usaha yang dipercaya, profesional, dan dapat diandalkan

dalam pembentukan pelayanan yang baik. Dalam hal ini bisa dikatakan bahwa hubungan dengan khalayak internal adalah penting untuk sebuah organisasi menentukan keberadaannya (Ruslan, 2006:80).

1.8. Definisi Operasional

Menurut Nazir (dalam Utami 2013) definisi operasional adalah suatu definisi yang dilakukan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Definisi ini akan memberikan batasan, ciri atau indikator suatu variabel tersebut, sehingga, dalam definisi operasional ini harus dirinci ciri-ciri atau indikator yang akan diteliti dan bagaimana mengamatinya. Berikut adalah penjelasan mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini berikut definisi operasionalnya :

1.8.1. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukannya. Kepemimpinan merupakan seni,

karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya (Armstrong, 2009) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Gary Yuk (2009) Tipe kepemimpinan demokratis ini menggambarkan pemimpin 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.

Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Tipe kepemimpinan adalah gaya yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahannya.

Tipe kepemimpinan demokratis tipe kepemimpinan yang menepatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam

kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

1.8.2. Budaya Organisasi Tepat Waktu

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang di ciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman perilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan. Schemerhorn (2006) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipresepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh satu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai suatu cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Disiplin adalah suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya menciptakan ketertiban, menegakan peraturan, membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien dan profesional. Disiplin ketepatan waktu merupakan wujud ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada diwujudkan dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam bekerja yaitu pukul 08.00 WIB pagi sampai pukul 16.00 WIB penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan budaya organisasi.

1.8.3. Citra Organisasi

Menurut Ruslan (2006) citra merupakan tujuan pokok bagi suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini pengertian citra itu sendiri abstrak atau intangible, tetapi wujudnya dapat dirasakan dari penilaian, baik semacam tanda respect dan rasa hormat dari publik. Sekelilingnya atau masyarakat luas terhadap organisasi atau perusahaan tersebut dilihat sebagai sebuah badan usaha yang dipercaya, profesional dan dapat diandalkan dalam pembentukan pelayanan. Terdapat empat komponen pembentukan citra antara lain :

- 1.) Presepsi, diartikan sebagai hasil pengamatan unsur lingkungan yang dikaitkan dengan suatu proses pemaknaan dengan kata lain, individu akan memberikan makna terhadap

rangsang berdasarkan pengalamannya. Kemampuan mempresepsi inilah yang dapat melanjutkan proses pembentukan citra. Presepsi atau pandangan individu akan positif apabila informasi yang diberikan oleh rangsangan dapat memenuhi kebutuhan kognisi individu.

- 2.) Kognisi, yaitu suatu keyakinan diri dari individu terhadap stimulus keyakinan ini akan timbul apabila individu harus diberikan informasi-informasi yang cukup dapat mempengaruhi perkembangan kognisinya.
- 3.) Motivasi dan sikap yang ada akan menggerakkan respon seperti apa yang diinginkan oleh pemberi rangsang. Motif adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.
- 4.) Sikap adalah kecenderungan bertindak, berpresepsi, berfikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi atau nilai. Sikap bukan perilaku tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan perilaku tetapi merupakan berperilaku dengan cara-cara tertentu, sikap mempunyai daya pendorong atau motivasi sikap menentukan apakah orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu, menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan diinginkan, sikap mengandung aspek

evaluatif artinya mengandung nilai menyenangkan atau tidak menyenangkan, sikap juga diperhitungkan atau diubah.

Proses ini menunjukkan bagaimana stimulus yang berasal dari luar diorganisasikan dan mempengaruhi respons. Stimulus atau rangsangan yang diberikan pada individu dapat diterima atau ditolak. Jika rangsangan ditolak, maka proses selanjutnya tidak akan berjalan. Hal ini menunjukkan bahwa rangsangan tersebut tidak efektif dalam mempengaruhi individu karena tidak adanya perhatian dari individu tersebut. Sebaliknya, jika rangsangan itu diterima oleh individu berarti terdapat komunikasi dan perhatian dari organisme, dengan demikian proses selanjutnya dapat berjalan. Begitu pula dengan *public relations* dalam hubungannya dengan publik, haruslah senantiasa mengorganisasikan pesan agar stimulus yang ada pada publik akan diterima dengan baik dalam hal ini mencapai citra yang baik. Maka berikut ini terdapat bagan dari orientasi *public relations* yakni *image building* (membangun citra).

1.9. Metode Penelitian

1.9.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian menurut Sugiyono (dalam Esti 2013) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk

mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini tergolong kuantitatif karena analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme. Paradigma positivisme merupakan paradigma penelitian yang melihat fakta sosial sebagai realita. Ontologi paradigma positivisme melihat realita sosial berada di luar peneliti. Keberadaan objek penelitian di luar peneliti menyatakan epistemologi paradigma ini bahwa peneliti tidak berinteraksi dengan objek sehingga terdapat jarak antara peneliti dengan objek.

1.9.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari analisa yang cirinya dapat diduga dan menjadi perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah *finite* populasi. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan divisi BHO BAPETEN Jakarta.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap mewakili populasi. Menurut Indriantoro dan Supomo (dalam Allan 2013) sampel adalah sebagian dari populasi dimaksud yang akan diteliti. Syarat utama dalam pengambilan sampel suatu populasi adalah bahwa sampel harus mewakili populasi, dan sampel harus merupakan dalam bentuk kecil (*miniature population*). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* yang mana pengambilan sampel harus

sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan peneliti. Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Sampelnya yaitu diambil dari karyawan divisi BHO BAPETEN kriteria seperti yang dituliskan dalam teknik sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang.

1.9.3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Nama
2. Alamat
3. Umur
4. Jenis kelamin
5. Status pekerjaan
6. Masa kerja
7. Pendidikan

1.9.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data ini bersifat konkret karena dapat dituliskan dalam kata-kata. Sedangkan sumber data penelitian merupakan faktor penting yang

menjadipertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1.9.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden oleh peneliti (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan meliputi hasil data kuesioner dengan responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran koesioner yang dilakukan kepada responden penelitian.

1.9.4.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Biasanya dalam bentuk sudah jadi yang bisa diperoleh melauai studi pustaka terhadap data – data penunjang seperti buku, jurnal, dan dokumen ilmiah lainnya.

1.9.5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Kurang setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

1.9.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan teknik ini yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan selanjutnya responden memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban tersebut sifatnya tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi

kesempatan menjawab yang lain diluar ranah jawaban yang telah disediakan.

1.9.7. Instrumen Penelitian

1. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan disajikan dalam bentuk kuesioner. Isi dari kuesioner diisi oleh responden. Bentuk pertanyaan dalam kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka dan tertutup.

2. Literatur

Buku untuk sumber sebagai penunjang dalam penelitian

3. Sumber lain seperti data dari internet yang sesuai dengan kajian yang diteliti, penelitian terdahulu, dan sumber sumber lain yang dapat menjadi penunjang penelitian.

1.9.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan program perhitungan SPSS. Data kuantitatif dianalisis dengan teknik statistika karena statistika dapat mewujudkan kesimpulan penelitian dengan memperhitungkan kesalahan yang terjadi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis Regesi Linear Sederhana untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel bebas.

Regresi pada penelitian ini menunjukkan sejauh mana dan seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus regresi adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b \cdot X \text{ yang mana,}$$

Y' : nilai yang diprediksi

a : konstanta x

b : koefisien regresi

X : nilai variabel bebas