

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Saat ini sekolah tidak hanya bersaing dalam hal akademik melalui prestasi sekolah maupun akreditasi namun juga bersaing dalam mutu pendidikan yang baik untuk menarik minat calon siswa. Namun permasalahan yang sering dihadapi yaitu gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi latar belakang siswa untuk memilih salah satu calon sekolah baik faktor eksternal maupun internal. Sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi siswa untuk memilih calon sekolah terbaik dan sesuai dengan kriterianya.

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi di dalam mengorganisasikan sekolah secara tepat, diperlukan adanya satu esensi pemikiran yang teoritis, mereka harus bisa memahami teori organisasi formal yang bermanfaat untuk menggambarkan kerja sama antara struktur dan hasil sekolah. Oleh sebab itu dikatakan bahwa “keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pemimpin yang berhasil”.

Sehubungan dengan itu pimpinan dalam organisasi memiliki Gaya atau tipe kepemimpinan, diantaranya adalah Tipe *Laissez-faire* dimana pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya, melainkan membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Keberhasilan lembaga ditentukan atas kesadaran dan dedikasi anggota kelompok. Struktur organisasinya kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

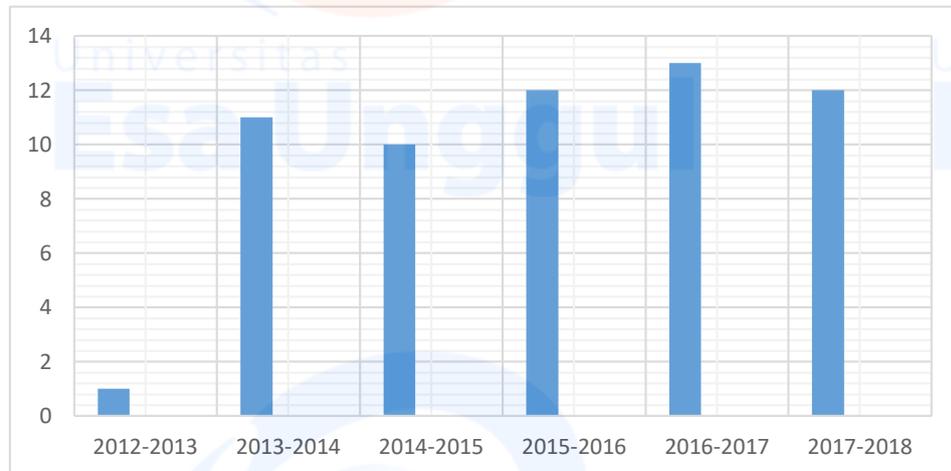
Dalam penelitian ini penulis menitikberatkan pembahasan terhadap pimpinan tertinggi dalam sebuah struktur organisasi Sekolah Pah Tsung yang mengenal istilah Direktur Sekolah sebagai objek penelitian. Di dalam organisasi sekolah dimaksud, Direktur mengaplikasikan tipe diatas sebagai gaya di dalam memimpin.

Sebagaimana diketahui di dalam sebuah organisasi ada banyak *stakeholder* yang terlibat di dalam meningkatkan kualitas dari sekolah dimaksud. Dan perlu adanya pimpinan yang dapat memimpin dan memotivasi mereka di dalam mencapai tujuan bersama yaitu keberhasilan menciptakan peserta didik yang berkualitas dan linear dengan *profit finansial* dari sekolah tersebut.

Berkaitan dengan pernyataan diatas yang mengutarakan tujuan dan target dari sebuah organisasi tersebut tentu akan menimbulkan kompensasi yang diberikan bagi para *stakeholder* dalam hal ini adalah Guru, Pustakawan, dan Tenaga Administratif lainnya. Menurut Menurut Malayu S.P Hasibuan (Sudaryo, 2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk kompensasi tidak hanya berupa materi tetapi dapat juga dengan memberikan penghargaan berupa pendidikan lanjutan atau penghargaan lainnya.

Berikut adalah data jumlah pemutusan hubungan kerja karyawan Sekolah Pah Tsung selama 2012-2018.

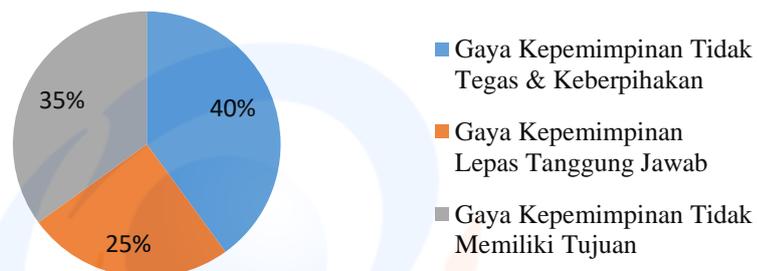


Sumber: HRD Sekolah Pah Tsung, 2018

**Gambar 1.1 Hasil Pemutusan Hubungan Kerja pada Sekolah Pah Tsung Tahun 2012-2018**

Sekolah Pah Tsung adalah Sekolah Nasional Plus yang terletak di daerah Cengkareng, Jakarta Barat. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Sekolah Pah Tsung. Dalam hal ini para karyawan di tuntut agar bekerja dengan moral tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Adapun hasil *pra-survey* dapat dilihat sebagai berikut.

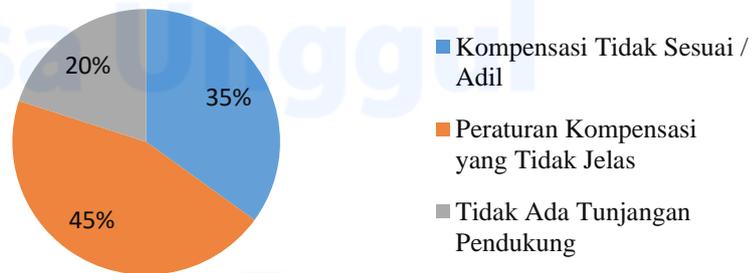
Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang karyawan Sekolah Pah Tsung yang berstatus sebagai karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Maka di peroleh data sebagai berikut :



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan, 2019

**Gambar 1.2 Hasil *pra-survey* Gaya Kepemimpinan Sekolah Pah Tsung**

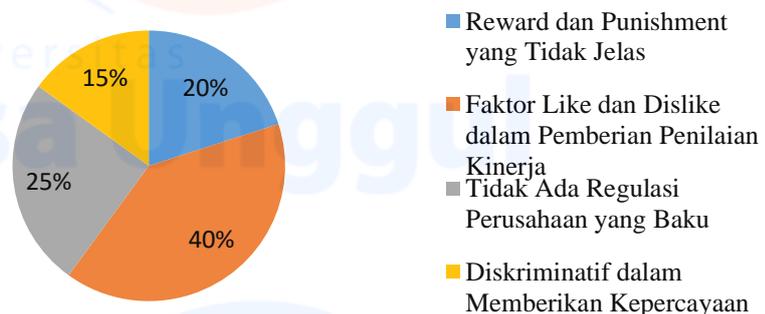
Berdasarkan hasil *pra-survey* dari 20 responden karyawan Sekolah Pah Tsung. Dimana sebesar 40% menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak tegas dan keberpihakan, 25% menyatakan gaya kepemimpinan lepas tanggung jawab, dan 35% menyatakan gaya kepemimpinan tidak memiliki tujuan, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Pah Tsung adalah *Laissez-faire*.



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan,2019

**Gambar 1.3 Hasil *pra-survey* Kompensasi Sekolah Pah Tsung**

Berdasarkan hasil *pra-survey* dari 20 responden karyawan Sekolah Pah Tsung. Dimana sebesar 35% menyatakan kompensasi yang diterima tidak sesuai atau tidak linear dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, 45% menyatakan peraturan kompensasi yang tidak memiliki standarisasi, dan 20% menyatakan tidak ada tunjangan pendukung.



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan,2019

**Gambar 1.4 Hasil *pra-survey* Kepuasan Kerja Sekolah Pah Tsung**

Berdasarkan hasil *pra-survey* dari 20 responden karyawan Sekolah Pah Tsung. Dimana sebesar 20% menyatakan *reward* dan *punishment* yang tidak jelas dan tidak diatur dalam peraturan karyawan dan guru, 40% menyatakan *like* dan *dislike* yang terlalu kental didalam memberikan penilaian kinerja karyawan dan guru, dan 25% menyatakan tidak adanya regulasi perusahaan

yang baku untuk ditaati oleh setiap karyawan dan guru, 15% menyatakan masih terdapat hal-hal yang bersifat diskriminatif dalam memberikan kepercayaan untuk posisi-posisi strategis dengan tidak mempertimbangkan kompetensi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Sekolah Pah Tsung)”**.

## **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, yaitu pemimpin yang cenderung bersifat kurang tegas, sehingga karyawan merasa terjadinya perubahan keputusan berkali-kali dalam waktu yang singkat.
2. Terdapat permasalahan pada gaya kepemimpinan *Laissez-faire*, yaitu pemimpin yang cenderung bersifat keberpihakan, karena hanya mengikuti pimpinan divisi tanpa adanya pertimbangan, sehingga timbul ketidakpuasan dan kepercayaan di lapisan bawah terhadap direktur.
3. Terdapat permasalahan pada pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja, kemampuan dan kontribusi karyawan pada perusahaan sehingga karyawan merasakan ketidakpuasan dan ketidakadilan.
4. Terdapat permasalahan pada peraturan kompensasi yang tidak memiliki standarisasi hanya berdasarkan subjektivitas, kepentingan manajemen, anggaran dan negosiasi menyebabkan *conflict of interest* antar *stakeholder* sehingga hubungan antar karyawan tidak sehat.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasional ( $Y$ ), Kepuasan Kerja ( $Z$ ) di Sekolah Pah Tsung.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* Sekolah Pah Tsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Pah Tsung?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Sekolah Pah Tsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Pah Tsung?

3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Pah Tsung terhadap Komitmen Organisasional di Sekolah Pah Tsung?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* Sekolah Pah Tsung terhadap Komitmen Organisasional di Sekolah Pah Tsung?
5. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Sekolah Pah Tsung terhadap Komitmen Organisasional di Sekolah Pah Tsung?
6. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* Sekolah Pah Tsung terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Pah Tsung?
7. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Sekolah Pah Tsung terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Pah Tsung?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan di olah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *Laissez-faire* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Pah Tsung.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Pah Tsung.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Pah Tsung.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *Laissez-faire* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Pah Tsung.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Sekolah Pah Tsung.
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan *Laissez-faire* berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Pah Tsung.
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Pah Tsung.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan evaluasi perusahaan untuk dapat lebih mengoptimalkan kemampuan individu karyawan dalam menghadapi dinamika permasalahan perusahaan dan dapat terus meningkatkan komitmen organisasional yang optimal dengan melihat adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* dan kompensasi melalui kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* dan kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja yang dapat diterapkan di lingkungan kerja ataupun sebagai landasan penelitian.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan *laissez-faire* dan kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja yang optimal.