



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan dalam industri pariwisata baik lokal maupun nasional dalam memperebutkan wisatawan yang berkunjung sangatlah tinggi. Pencanangan tahun kunjungan wisatawan “ Visit Indonesia Year 2008” membuat persaingan tersebut makin agasif dan terlihat jelas meskipun masih dalam suasana yang kondusif.

Fungsi pokok tempat wisata sebagai lokasi hiburan dan berkumpul bagi keluarga sekaligus melepas kepenatan dari rutinitas sehari-hari merupakan tujuan umum dari berkunjungnya wisatawan ke suatu obyek wisata. Tempat wisata umumnya menawarkan keindahan panorama alam yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk bersantai dan hiburan. Akan tetapi produk wisata sama dengan halnya produk manufaktur pada umumnya, yakni mengenal apa yang disebut dengan *product life cycle*. Kondisi pada saat tertentu terjadinya titik jenuh daya tarik yang mengakibatkan penurunan jumlah pengunjung hingga ke titik terendah setelah melewati masa perkembangan. Oleh sebab itu usaha untuk mempertahankan jumlah pengunjung selalu diusahakan oleh pengelola tempat wisata baik menambah jumlah fasilitas hiburannya sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada pengunjung. Secara khusus dalam bisnis jasa pariwisata, fokus pengelolaan obyek wisata selain perawatan terhadap fasilitas yang dimiliki adalah kenyamanan, keramahan serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pengelola terhadap pengunjung.

Gambaran diatas memperlihatkan bahwa kualitas sumber daya manusia , terutama kecakapan manusia (*human ability*) sangat berperan dalam kelangsungan



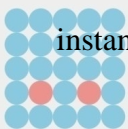


hidup industri pariwisata. Kondisi ini menyebabkan profesi kepemimpinan menjadi faktor yang lebih menentukan dibandingkan faktor-faktor lain, sehingga diharapkan seorang pemimpin dapat mengarahkan perilaku bawahannya, memberikan motivasi serta menciptakan kondisi yang kondusif dengan tujuan organisasi.

Kota Magelang yang memiliki julukan sebagai “Kota Jasa” sangat mengandalkan jasa pariwisata guna mencari sumber pendapatan asli daerah untuk membiayai operasional daerahnya. Oleh sebab itu, Pemerintah kota Magelang sangat memperhatikan seluruh obyek wisata yang ada diwilayahnya. Salah satu obyek wisata andalannya adalah Taman Kyai Langgeng yang banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal, nasional maupun internasional.

Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng (selanjutnya disebut TKL) merupakan sebuah tempat wisata yang menggabungkan unsur rekreasi, olah raga, studi dan juga ziarah. Secara fisik tempat wisata seluas 28 hektar ini didukung oleh kondisi pemandangan alam yang indah, hutan tanaman langka yang rimbun, udara yang sejuk dan menyegarkan dan juga panorama alam khas Indonesia yakni sawah-sawah terasering, dan sungai berbatu yang menyatu dengan perkampungan penduduk asli. Selain disuguhkan panorama yang mengasyikan, TKL juga menyediakan berbagai fasilitas permainan anak, arena rekreasi remaja, sarana pendidikan hingga tempat berkumpul bagi keluarga atau acara *family gathering* instansi/ perusahaan.

Kondisi TKL yang ada saat ini jauh dari kondisi asli ketika pertama kali TKL dibangun pada tahun 1980. Lokasi TKL adalah sebuah taman pemakaman tua yang gersang, tandus dan kurang produktif. Secara perlahan dalam

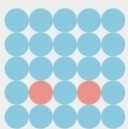




Hak cipta dilindungi Undang-Undang

periode 1980 – 1986 taman tersebut diubah menjadi taman bunga dan lingkungan terbuka sebagai tempat berkumpulnya masyarakat sekitar untuk bersosialisasi. Melihat potensi dan sambutan masyarakat yang mengembirakan proses dilanjutkan dengan mengembangkan taman tersebut menjadi tempat wisata. Proses tersebut dimulai sejak tahun 1987 dengan dibentuknya Badan Pengelola Taman Kyai Langgeng (selanjutnya disebut BP-TKL) yang dipimpin oleh Bapak Mayor Endick Kosasih. Namun usaha tersebut tidak memperlihatkan hasil meskipun sudah mengalami 2 kali pergantian pemimpin. Kondisi ini berubah drastis ketika kepemimpinan dikendalikan oleh Bapak Y Bunari. TKL berkembang dengan pesat baik secara fisik berupa penambahan fasilitas, organisasi berupa perubahan status BP-TKL menjadi Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng (selanjutnya disebut PDOW) dan penambahan jumlah pegawai hingga peningkatan pendapatan organisasi. Gambar berikut ini menunjukkan realisasi perkembangan TKL secara lengkap selama periode 1987 – 2007 dapat dilihat pada Tabel 1.

Hak cipta dilindungi IPB, tahun 2008




MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

Tabel 1. Realisasi Perkembangan Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng Kota Magelang, Jawa Tengah Periode 1987 - 2007

No	TAHUN	LUAS TANAH	JML PERSONIL	HARGA TANDA MASUK	PENAMBAHAN UNIT PERMAINAN YANG ADA	JML JENIS TANAMAN LANGKA	JUMLAH PENGUNJUNG	JUMLAH PENDPT HTM	JUMLAH PENDPT KESELURUHAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1987	21,70 ha	59 org	Rp. 200	Kolam Renang Taman Lalin	87 Jenis	66.028 org	Rp. 13.005.700	Rp. 18.909.750
2	1988	21,70 ha	60 org	Rp. 200	Aquarium Ikan Hias	101 Jenis	294.375 org	Rp. 59.519.650	Rp. 97.174.517
3	1989	22,36 ha	92 org	Rp. D :400 A :300	-	125 Jenis	788.729 org	Rp. 208.197.500	Rp. 552.628.201
4	1990	23,99 ha	85 org	Rp. D :400 A :300	-	127 Jenis	645.692 org	Rp. 207.570.950	Rp. 261.787.283
5	1991	23,99 ha	84 org	Rp. D :500 A :300	-	127 Jenis	450.013 org	Rp. 206.276.525	Rp. 263.436.349
6	1992	23,99 ha	70 org	Rp. D :500 A :300	-	127 Jenis	403.685 org	Rp. 191.212.500	Rp. 245.611.065
7	1993	23,99 ha	71 org	Rp. D :500 A :300	-	127 Jenis	466.905 org	Rp. 227.232.900	Rp. 310.918.028
8	1994	24,26 ha	72 org	Rp. 500	Becak Air	145 Jenis	450.795 org	Rp. 225.248.300	Rp. 303.771.630
9	1995	24,26 ha	72 org	Rp. 500	-	145 Jenis	457.283 org	Rp. 228.641.500	Rp. 305.549.344
10	1996	24,42 ha	72 org	Rp. 1000	Komidi putar Bianglala Kereta Mini I Jet Couster	160 Jenis	456.040 org	Rp. 364.832.000	Rp. 424.660.100
11	1997	25,05 ha	83 org	Rp. 1000	-	160 Jenis	539.455 org	Rp. 431.564.000	Rp. 593.102.650
12	1998	25,05 ha	85 org	Rp. 1000	-	160 Jenis	411.976 org	Rp. 411.976.000	Rp. 600.112.750
13	1999	25,05 ha	87 org	Rp. 1500	-	160 Jenis	518.087 org	Rp. 777.130.500	Rp. 1.127.469.000
14	2000	25,05 ha	94 org	Rp. 1500	Kereta Air	160 Jenis	708.313 org	Rp. 1.131.105.000	Rp. 1.664.719.700
15	2001	25,05 ha	101 org	Rp. 2000	Becak Mini Kereta Mini II	160 Jenis	752.649 org	Rp. 1.505.298.000	Rp. 2.303.369.451
16	2002	27,05 ha	108 org	Rp. 2500	-	160 Jenis	747.345 org	Rp. 1.935.113.000	Rp. 2.762.463.100
17	2003	27,05 ha	110 org	Rp. 3000	-	160 Jenis	724.347 org	Rp. 2.173.041.000	Rp. 2.981.652.200
18	2004	27,05 ha	113 org	Rp. 4000	-	160 Jenis	766.757 org	Rp. 2.811.607.000	Rp. 3.812.401.100
19	2005	27,05 ha	113 org	Rp. 4000	-	160 Jenis	747.417 org	Rp. 2.989.668.000	Rp. 4.052.784.900
20	2006	27,05 ha	114 org	Rp. 5000	Dokar Mesin (3)	160 Jenis	876.287 org	Rp. 3.618.167.000	Rp. 4.779.929.300
21	2007	28,4ha	116 org	Rp. 5000	Track jogging, arung jeram, pesawat	160 jenis	920.787 org	Rp. 4.187.789.000	5.789.890.000

Sumber : Data Internal PDOW TKL (2008)

Keterangan :  = kondisi sebelum kepemimpinan Bapak. Y. Bunari



Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Gambaran perkembangan TKL di atas menunjukkan bahwa pemimpin merupakan motor atau penggerak kebijakan organisasi. Pemimpin sebagai salah satu faktor pendukung sumber daya manusia mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan prilaku dari anggota organisasi untuk melakukan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi. Perbedaan gaya/ prilaku dari pemimpin terbukti mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan yang tentunya dipengaruhi oleh kinerja dari individu pegawai.

Kinerja individu merupakan kondisi yang dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh organisasi karena adanya korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kinerja pegawai yang tercermin dalam tingkat absensi dan produktivitas. Hal itu disebabkan individu akan bersemangat untuk melakukan sesuatu jika individu tersebut merasakan adanya keuntungan dari pekerjaan tersebut yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan dan imbalan yang diharapkan (Yulk, 2007).

Kondisi sehari-hari, prilaku/ gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda-beda yang disesuaikan dengan situasi yang berbeda pula. Hal inilah yang menyebabkan berbedanya tingkat kepuasan kerja pada setiap anggota organisasi sebagai respon emosional terhadap interaksi sosial. Sehingga tampak bahwa kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan.

Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis gaya kepemimpinan dari Bapak Y. Bunari yang telah dianggap oleh Pemerintah Kota Magelang sebagai pemilik TKL, berhasil mengembangkan TKL secara fisik dan organisasi sebagai potret kinerja organisasi yang dipimpinnya dengan mengkaitkan keberhasilan



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MIB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



tersebut dengan kepuasan kerja sebagai faktor yang memiliki korelasi kuat yang mempengaruhi kinerja. Diharapkan hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi organisasi terlebih dalam jangka waktu dekat ini akan mengalami penyegaran dengan pergantian kepemimpinan, sehingga dapat dijadikan potret dalam memilih pemimpin dimasa yang akan datang agar tetap mampu membangun dan mengembangkan TKL menjadi obyek wisata nasional bahkan internasional.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskanlah suatu permasalahan penelitian di PDOW-TKL adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang bagaimanakah yang ada dan diterapkan saat ini di PDOW-TKL ?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di PDOW-TKL ?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PDOW-TKL ?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDOW-TKL?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan organisasi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja, meliputi :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang ada saat ini di PDOW TKL.
2. Menganalisis besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di PDOW-TKL.



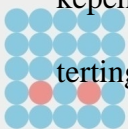
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PDOW-TKL.
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PDOW-TKL.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi pengambil keputusan di PDOW TKL untuk membuat suatu strategi yang tepat dalam pengembangan sumberdaya manusia terutama untuk memilih calon pengganti pemimpin yang baru agar dapat melanjutkan pengembangan TKL dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan sebagai bentuk kajian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan wawasan dalam mengaplikasikan teori manajemen sumberdaya manusia selain merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Mengingat kendala waktu dan luasnya cakupan masalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka guna menyederhanakan pembahasan, pada penelitian gaya kepemimpinan dibatasi pada persepsi seluruh pegawai sebagai bawahan terhadap gaya/prilaku kepemimpinan direktur utama PDOW TKL sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dan pengambil kebijakan kegiatan operasional TKL.

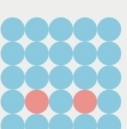




Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IPB

Untuk Selengkapnya Tersedia di Perpustakaan MB-IPB



MB-IPB
Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.