

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan berkembangnya tatanan kehidupan manusia, terdapat dua tantangan utama yang dihadapi. Pertama perubahan lingkungan dan yang kedua yaitu persaingan bisnis yang terus meningkat. Sejalan dengan perubahan lingkungan yang ada hal ini mendorong perusahaan agar menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan tersebut dapat bersaing dan bertahan. Oleh karena itu untuk mengantisipasi setiap perubahan lingkungan tersebut, perusahaan perlu mengelolah sumber daya yang dimiliki untuk terus menjalankan aktivitas perusahaan kearah persaingan yang semakin pesat. Dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor perkembangan intern yang sangat berpengaruh terhadap kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan. Inilah sebabnya perusahaan tentunya menginginkan sumber daya yang dimilikinya mampu bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Itulah sebabnya perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang mampu membimbing, mengarahkan, mengayomi serta mampu mempengaruhi setiap karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan kearah tujuan perusahaan.

Kepemimpinan bukan hanya sekedar bakat tetapi juga merupakan kemampuan seni dalam mempengaruhi orang-orang agar bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Oleh karena itu pemimpin yang berhasil biasanya mengutamakan anggota

organisasi. Mereka membantu karyawan memahami peran, tanggung jawab dan pekerjaan yang akan dilakukan setiap hari, menyediakan kerangka kerja yang membantu tercapainya keberhasilan para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Para pemimpin juga di harapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang mengutamakan komunikasi dua arah antara karyawan dan pemimpin untuk kelancaran pekerjaan masing-masing pihak.

Kepemimpinan harus menciptakan suatu sistem yang lebih memberdayakan (*empowerment*) para karyawannya melalui proses pemberdayaan karyawan. Keberhasilan beberapa organisasi dalam mengkreasikan pengetahuan dan kemampuan karyawan memberikan andil dalam kesuksesan proses pemberdayaan itu sendiri. Proses ini di harapkan akan menghasilkan perilaku karyawan yang inovatif, mandiri, bertanggung jawab dan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga fungsi pemimpin bukan hanya mengarahkan tetapi juga memfasilitasi karyawan.

Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan bagaimana perilaku tersebut dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan dan dihentikan. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku. Artinya, apabila terdapat kebutuhan yang belum terpenuhi, maka karyawan akan lebih peka terhadap usaha motivasi dari para pemimpin. Karyawan yang termotivasi adalah mereka yang mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan akan membantu mereka dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk beraktifitas dalam pencapaian tujuan. Motivasi tidak akan terjadi, jika tidak dirasakan rangsangan terhadap hal semacam itu di atas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang tumbuh dapat menjadikan motor atau dorongan untuk mencapai tujuan (Irwanto, 1996).

Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas seorang karyawan dipengaruhi motif-motif khusus yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya, dan dalam melaksanakan tugasnya. Dan setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda satu dengan yang lain dalam melakukan pekerjaannya, itulah sebabnya para manajer yang efektif perlu tahu alasan para karyawan termotivasi dan kemudian merancang praktek motivasinya. Karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energetik dan semangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dengan tanggung jawab yang lebih besar. Beberapa karyawan dalam tim yang motivasinya tinggi akan cenderung bertanggung jawab atas pekerjaannya, menghasilkan ketekunan yang lebih besar dalam bekerja, mudah diarahkan, memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dan dapat membangkitkan semangat rekan-rekan kerja lainnya, dan membawanya ke arah prestasi yang semakin tinggi sehingga akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Itulah sebabnya mengapa

karyawan yang termotivasi dapat menjadi aset terpenting bagi perusahaan, yang tidak hanya menambah pendapatan bagi pertumbuhan organisasi tetapi juga membantu dalam membangun citra yang positif bagi perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang motivasinya kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. Akibatnya, kinerja mereka menjadi buruk dan sering melepaskan tanggung jawabnya. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan dan cenderung akan menghambat kemajuan organisasi. Tidak dipungkiri bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat.

Hotel Trio sebagai salah satu hotel berbintang tiga yang cukup dikenal di Bandung, juga tidak terlepas dari masalah seperti yang dihadapi perusahaan-perusahaan lainnya seperti misalnya dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam hal ini masih saja ada karyawan yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dimana karyawan belum bisa menjaga kualitas dan mutu pelayanan yang sesuai dengan standar operasi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari komplain atas pelayan yang diberikan. Selain itu hal lain yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan adalah hubungan diantara karyawan yang kurang terjalin baik serta masih adanya karyawan yang terlambat datang bekerja sehingga hal ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Bukan tidak mungkin hal ini akan mendatangkan citra yang buruk bagi Hotel Trio. Oleh karena itu hal-hal yang terjadi seperti ini sangat perlu diperhatikan oleh pemimpin yang ada

di Hotel Trio, maka dari itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pelayanan menjadi lebih baik yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal untuk dapat tetap mempertahankan citra Hotel Trio sebagai Hotel bintang tiga, karena jika tidak Hotel Trio bisa tenggelam dalam persaingan bisnis di bidang perhotelan, dimana kompetitor berusaha untuk saling mengungguli dan menarik konsumen dengan pencitraan perusahaan yang baik serta kualitas pelayanan yang baik dan terpercaya.

Berdasarkan pokok pemikiran diatas sangat jelas bahwa faktor kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan dalam perusahaan. Dan menyadari pentingnya peranan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka penulis memilih judul penelitian tentang “ **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Trio Bandung**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan di Hotel Trio Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan yang ada di Hotel Trio Bandung?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Trio Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mendapatkan data maupun informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi. Data dan informasi tersebut kemudian dianalisis, dan diambil suatu kesimpulan serta disusun dalam sebuah skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pelaksanaan kepemimpinan yang ada di Hotel Trio Bandung.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana motivasi kerja karyawan yang ada di Hotel Trio Bandung.
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Trio Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

Diharapkan hasil dan penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Perusahaan, data dan informasi yang telah dikumpulkan bisa digunakan oleh perusahaan untuk menganalisa masalah yang timbul dalam perusahaan terutama yang menyangkut masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.
2. Penulis, penelitian ini dapat berguna dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga dapat menjadi bekal apabila peneliti menerapkannya dalam praktek.
3. Pihak lain, Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan dalam penelitian serta bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan karena kepemimpinan berperan aktif dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Tanpa kepemimpinan tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai, hal ini karena tidak ada orang yang akan bertanggung jawab secara penuh dalam merencanakan, mengatur, mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi kegiatan organisasi.

Sesuai dengan prespektif-prespektif para ahli telah mencoba untuk mendefinisikan kepemimpinan. Setelah melalui suatu tinjauan kembali yang menyeluruh mengenai kepustakaan mengenai kepemimpinan, Stogdill (1974) menyimpulkan “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang mencoba mendefinisikan konsep tersebut” kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada posisi administratif, serta persepsi orang lain tentang keabsahan pengaruh. Berikut ini ada beberapa definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli yang dapat mempermudah kita untuk memahami kepemimpinan:

1. Kepemimpinan menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2002), mengemukakan bahwa: kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepemimpinan menurut Gibson, Ivan Cevich, dan Donelly yang dikutip Drs. Bambang Wahyudi (2002), mengemukakan bahwa: Kepemimpinan merupakan suatu penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.
3. Kepemimpinan menurut Paul Hersey dan Kennet Blanchard (1994), mengemukakan bahwa: Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

4. Kepemimpinan Menurut Stephen P. Robins (2004) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pada hakekatnya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dengan maksud untuk menggerakkan orang tersebut agar dengan penuh tanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang telah ditetapkan. Sehingga adalah wajar apabila keberhasilan kepemimpinan seorang manajer terlihat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan pemimpin juga dapat dilihat dari dampak yang ditimbulkan seperti yang diungkapkan oleh Paul Hersey dan Blanchard (1994) bahwa dalam mengevaluasi keberhasilan kepemimpinan, kita harus pula mempertimbangkan dampak dari kebijaksanaan yang telah kita berlakukan pada orang-orang yang telah dipengaruhi. Salah satu dampak yang dilihat yaitu pada keberhasilan pemimpin dalam menetapkan motivasi kerja pada karyawan.

Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, lingkungan masyarakat yang berbeda maka hal ini akan terbawa dalam pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Disamping itu suasana psikologis seseorang individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pekerjaannya hal ini berarti karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat berkinerja tinggi dan produktif.

Dalam usaha memotivasi kerja para karyawan, seorang pemimpin terlebih dahulu harus mengetahui dan memahami perilaku karyawan tersebut, dimana setiap pemimpin perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhannya. Karena pencapaian tujuan organisasi tidaklah mungkin bisa dilakukan bila mereka tidak memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pengikutnya. Dengan demikian pemimpin harus dapat menjalin dan menjaga komunikasi yang tercipta dengan bawahannya karena dengan begitu pemimpin akan lebih mudah mempelajari sifat, karakter serta kebutuhan bawahannya.

Untuk memperoleh pengaruh yang kuat dan bertahan lama, motivasi harus bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Para pelaku motivasi menginginkan agar mereka yang sedang di motivasi mendapatkan kepuasan yang nyata dari apa yang mereka kerjakan. Motivasi yang benar-benar efektif tidak hanya memberikan janji-janji atas perasaan dan hasrat dari mereka yang di motivasi, melainkan kepedulian yang nyata kepada penerima motivasi sebagai manusia.

Menurut Malayu (2000) salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga pemimpin perlu berhati-hati dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, karena pemberian motivasi yang salah dapat menyebabkan dampak yang merugikan bagi perusahaan itu sendiri dengan menurunnya kinerja para karyawan. Itulah mengapa gaya kepemimpinan dan manajemen harus ditetapkan pada kondisi yang berbeda untuk memberikan pengaruh positif pada motivasi yang diberikan kepada karyawan. Oleh sebab itu agar proses motivasi berjalan sukses pemimpin perlu memahami konsep-konsep motivasi itu sendiri.

Adapun definisi motivasi menurut beberapa orang ahli adalah sebagai berikut:

1. Motivasi menurut James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, JR. (1994), mengemukakan bahwa: Motivasi adalah suatu karakteristik psikologis manusia yang berperan dalam menentukan derajat tingkat komitmen seseorang. Karakteristik tersebut merupakan faktor-faktor yang menyebabkan, menggali, dan mendukung tingkah laku manusia kearah yang telah ditentukan.
2. Motivasi menurut Heinzweihrich, Harold Koonz (2000), mengemukakan bahwa:

“ motivation is a general term applying to the entire class or drives, desires, needs, wishes, and simiral forces. To say that managers motivate their subordinates is to say that day do those think which they hope will satisfy these drives and desires and induce the subordinate to act in a desire manner”

Artinya: Motivasi adalah suatu istilah umum yang diterapkan kepada keseluruhan kelas dari rangsangan, keinginan, kebutuhan, dan yang sama dengan paksaan. Untuk menyatakan bahwa para manajer memotivasi para bawahannya, adalah melalui pemilihan suatu alat motivasi yang mereka yakini akan mencukupi kebutuhan dan keinginan para bawahan dan menyebabkan bawahan bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

3. Motivasi menurut Stephen P. Robbins (2004) mengemukakan bahwa :
Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengemukakan hipotesis:

“Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan”

1.6 Metodologi Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta, untuk kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya dilakukan analisis masalah dengan menggunakan metode statistika.

Teknik pengumpulan data:

1. Studi kepustakaan

Yang dimaksud dengan studi kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Studi lapangan

Yang dimaksud dengan studi lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung mendatangi perusahaan yang dijadikan objek penelitian, dengan cara memanfaatkan pengalaman serta masalah yang pernah di hadapi oleh perusahaan dan pengumpulan semua data atau keterangan yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

- Wawancara

Yaitu mengumpulkan data dengan cara datang langsung ke perusahaan untuk melaksanakan tanya jawab secara langsung dan bertatap muka

dengan manajer personalia dan karyawan yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

- Kuesioner

Yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan atau membagikan daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh karyawan yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan dan motivasi yang ada di perusahaan.

- Observasi

Yaitu merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diadakan di Hotel Trio Jl. Gardujati No 55-61 Bandung dan waktu penelitian di lakukan mulai pada bulan April sampai dengan Mei 2011.