

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Perkembangan zaman yang begitu pesat dalam dunia bisnis membuat perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan perusahaannya untuk maju dan berkembang menghadapi persaingan globalisasi saat ini. Ini tidak terlepas dari organisasi didalamnya yang merupakan kegiatan dasar dari manajemen yang dilaksanakan untuk dan mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, yang merupakan salah satu faktor utama dalam perkembangan intern yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi perusahaan. Memberikan motivasi kerja pada karyawan dapat mempengaruhi mutu dan kualitas perusahaan. Motivasi kerja para karyawan perlu diperhatikan secara sistematis dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan dan jika tidak diperhatikan kerja karyawan akan menurun.

Satu hal yang mendukung dan mampu mempengaruhi motivasi kerja bawahan adalah pemimpin. Pemimpin harus dapat dan memimpin dengan baik, disiplin, tegas, dalam mengambil keputusan. Pemimpin juga harus mampu untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan kelompok tanpa menghiraukan bentuk alasannya.

Persyaratan itu sendiri tidak memiliki ketentuan yang pasti, karena juga tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Namun yang jelas, seorang pemimpin harus memiliki kualitas yang tinggi dalam kaitannya dengan pengarahannya yang jelas dan pelaksanaan ide-ide cemerlang. Para pemimpin memiliki peranan nyata dalam membentuk pola pikir, etika dan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari para pemimpin juga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, motivasi dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari suatu kepemimpinan adalah dengan memperhatikan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut atau dengan kata lain gayanya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Di dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja.

Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda.

Sikap yang berbeda pada setiap individu tersebut berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan.

Oleh karena itu seorang pemimpin pada hakikatnya selalu dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (**need**), keinginan (**want**) dan harapan (**expectation**) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya mereka termotivasi untuk mau bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin.

Dengan demikian, semakin seorang pemimpin dapat memahami orang-orang di sekitarnya, maka ia dapat dengan mudah menginterpretasikan kebutuhan yang ada di dalam diri mereka (**inner needs**) ke dalam tindakan (**action**).

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis akan melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA KRISTEN BBPK BANDUNG”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BPPK Bandung ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BBPK Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BPPK Bandung ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana system kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BBPK Bandung ?
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BBPK Bandung ?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BPPK Bandung ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat berguna bagi banyak pihak, antara lain :

1. Bagi Organisasi (Sekolah)

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan yang berarti yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan lagi hal positif dalam organisasi terutama mengenai sistem kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BBPK Bandung.

2. Bagi Penulis

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan penulis dapat lebih memahami dan menambah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia terlebih lagi mengenai sistem kepemimpinan yang berkaitan dengan motivasi.

3. Bagi Pihak-pihak lain

Diharapkan penelitian ini agar dapat digunakan sebagai bahan tambahan untuk pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan inti dari manajemen dan inti dari kepemimpinan menggunakan prinsip hubungan manusia (*human relation*). Maka baik buruknya kepemimpinan seseorang tergantung pada baik buruknya hubungan manusia (*human relation*) para pemimpin atau manajer-manajer yang melaksanakan kepemimpinannya.

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins (2002:55), merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen tidak hanya mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi –fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Kepemimpinan pada setiap organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan yang sukses ditunjukkan dengan keberhasilan mengelola organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dan tujuan-tujuan pribadi-pribadi yang terlibat didalamnya.

Pemimpin disebut berhasil jika mampu melaksanakan tiga hal terpenting menurut Drs. A. Sihotang (2007:257), yaitu:

1. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba pada proses pengelolaan organisasi.
2. Berhasil melakukan koreksi dan perbaikan pada kelemahan-kelemahan yang timbul dalam organisasi.
3. Mampu membawa organisasi kepada sasaran yang dituju.

Karena hubungan manusia (*human relation*) merupakan inti dari kepemimpinan, maka seorang pemimpin hendaknya menguasai prinsip-prinsip *human relation* yang baik menurut Drs. A. Sihotang (2007:260) seperti berikut ini:

1. Tujuan organisasi hendaknya searah dan identik dengan tujuan orang-orang yang terlibat dalam kerjasama itu.
2. Terdapat susunan kerja yang menyenangkan dan tercipta ketenangan kerja.
3. Informasi yang jelas dan *open manajemen*.
4. Memperlakukan bawahan secara manusiawi dan jangan disamakan dengan mesin.
5. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi setiap karyawan.
6. Mempekerjakan setiap orang dengan prinsip *the right man on the right job* pada pekerjaan yang menantang dan bukan pada rutinitas.

7. Memberikan pengakuan dan penghargaan pada yang berprestasi.
8. Melengkapi setiap orang pekerja dengan peralatan kerja yang memadai.
9. Memberikan kesempatan yang maksimal dalam pencapaian karier setiap karyawan.
10. Memberikan imbalan balas jasa yang setimpal.

Pemimpin tidak saja memperhatikan dan melaksanakan fungsi – fungsi manajemen yang sangat penting, tetapi pemimpin berusaha untuk memahami masalah – masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan – rekan kerja mereka dan lingkungan kerjanya. Perhatian yang diberikan pemimpin kepada bawahan akan memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik lagi.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Manusia memiliki motivasi yang berbeda – beda.

Pemimpin yang tidak bermotivasikan kemajuan dan sukses akan menemui kesulitan untuk memberikan motivasi kepada orang lain.

1.6 Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dimaksimalkan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BBPK Bandung. Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka penulis dapat menarik suatu hipotesis penelitian yaitu :

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BBPK Bandung.

1.7 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan fakta – fakta atau kejadian – kejadian pada organisasi tersebut.

Dalam melakukan penelitian, kegiatan yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku untuk mendapatkan pengertian teoritis, sebagai dasar perbandingan dalam memecahkan masalah.

2. Studi Lapangan

Dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada organisasi untuk memperoleh data dan informasi, yang dapat diteliti dengan cara :

a. Observasi

Pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data yang lebih jelas dan nyata mengenai masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk memperoleh data berupa jawaban yang telah disediakan.

Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto (2002:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, dan bila jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Teknik pengolahan data yang akan digunakan penulis adalah metode statistik dengan analisa koefisien rank spearman dimana :

X = Variabel Independent = Variabel kepemimpinan

Y = Variabel Dependent = Variabel Motivasi

Rumus Korelasi Rank Spearman :

- Jika tidak terdapat angka kembar :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

- Jika terdapat angka kembar :

$$r_s = 1 - \frac{\sum r^2 + \sum r^2 + \sum r^2}{2\sqrt{\sum r^2 \sum r^2}}$$

Dimana :

Di = selisih rank X dan Y

N = banyaknya data

Digunakan juga koefisien determinasi

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Kristen BPPK Bandung di daerah Pajajaran. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret 2008.