

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.

Pada jaman yang semakin maju ini, globalisasi dan persaingan yang semakin tinggi dan ketat sudah menjadi bagian dari kehidupan kita, begitu juga dengan perusahaan. Dengan semakin meningkatnya teknologi dan komunikasi, maka arus informasi yang diterima dan diberikan semakin cepat mengalir. Dewasa ini, perusahaan yang tidak memiliki kemampuan untuk bersaing tidak akan mampu bertahan lama.

Sebuah perusahaan harus mampu menghadapi persaingan yang ada, mengambil inisiatif dan strategi secara cepat dan tepat, paham akan kondisi lingkungan eksternal dan peka terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Begitu banyak aspek-aspek perusahaan yang sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan dan perkembangan perusahaan. Tentu saja perkembangan perusahaan itu sangat ditentukan oleh para pekerja, jajaran manajer serta jajaran eksekutif yang berkualitas.

Dengan dimilikinya jajaran anggota perusahaan yang berkualitas, berarti perusahaan memiliki intangible assets (kekayaan yang tidak terlihat) dan bisa jadi menjadi salah satu asset yang jarang dimiliki pesaing. Hal itu merupakan daya saing yang cukup tinggi nilainya.

Jadi, dengan tuntutan jaman yang semakin serba cepat ini, kualitas dan spesifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk tiap – tiap posisi pada perusahaan pun terus ditingkatkan. Dampaknya, persaingan para calon tenaga kerja pun tidak bisa terelakkan. Begitu juga dalam dunia kerja, orang – orang yang sudah berposisi saling berlomba untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dan bersaing bersama rekan – rekan kerja mereka.

Dengan adanya begitu banyak tenaga kerja pada suatu perusahaan, maka haruslah ada seseorang yang memimpin dan memandu mereka agar tujuan perusahaan yang semula bisa tercapai dan setiap gerakan perusahaan tidak akan melenceng dari tujuan semula. “PEMIMPIN” adalah orang yang harus mampu dalam memandu dan menggerakkan setiap bawahannya, dalam hal ini Ia harus menguasai teknik dan pengetahuan tentang kepemimpinan. Setiap pemimpin pada semua tingkat organisasi memerlukan ketrampilan manusiawi dan ketrampilan konseptual yang efektif. Ketrampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang – orang (berbagai tipe) dan membina kerja tim yang baik dengan semua. Ketrampilan konseptual adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang. Ketrampilan konseptual menjadi semakin penting dalam pekerjaan manajerial yang lebih tinggi, karena ketrampilan konseptual berurusan dengan gagasan sedangkan ketrampilan manusiawi berfokus pada orang dan ketrampilan teknis pada benda.

Ketrampilan saja tidaklah cukup untuk menjadi seorang pemimpin yang bisa mengarahkan semua bawahan. Seorang pemimpin harus bisa membedakan

antara dua tipe pendekatan kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional adalah tipe pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikut mereka dalam arah dan tujuan – tujuan yang telah ditentukan dengan memperjelas peran dan tuntutan – tuntutan tugas. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengilhami pengikut – pengikutnya untuk mengatasi kepentingan – kepentingan diri mereka demi kebaikan organisasi dan mampu menimbulkan efek yang luar biasa dan mendalam terhadap pengikut – pengikutnya. Kedua tipe pendekatan kepemimpinan ini bukanlah dua hal yang saling berbeda arah, karena sebenarnya kepemimpinan transformasional dibangun di atas kepemimpinan transaksional. Biasanya, kepemimpinan transformasional menghasilkan kinerja dan usaha yang melampaui hasil dari pendekatan transaksional saja.

Seorang pemimpin yang baik harus mengerti esensi dari kepemimpinan yaitu, kepengikutan (followership). Dengan kata lain berarti adanya keinginan orang –orang untuk mengikuti yang akan membuat seseorang menjadi pemimpin. Harus diingat juga ada prinsip kepemimpinan yang fundamental adalah, karena orang –orang cenderung mengikuti mereka yang dipandang sebagai sarana untuk memuaskan tujuan pribadi mereka, maka makin paham manajer akan hal – hal yang memotivasi bawahan mereka dan cara berfungsinya motivasi itu, dan makin mereka ungkapkan pemahaman tersebut dalam melaksanakan aktivitas manajemen mereka, makin besar pula kemungkinan bagi mereka untuk menjadi pemimpin yang efektif.

Kepemimpinan yang baik diharapkan bisa meningkatkan motivasi para bawahan (yang dipimpin), dengan meningkatnya motivasi, pemimpin bisa mengetahui keefektivan kepemimpinan mereka terhadap bawahannya. Motivasi adalah segala hal – hal yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (gaji, pujian, ancaman dll). Dengan meningkatkan motivasi terhadap para karyawan, maka kinerja perusahaan pun pasti akan meningkat. motivasi pun ada yang bersifat positif (iming – iming peningkatan gaji atau upah misalnya) dan motivasi yang bersifat negatif (ancaman hukuman misalnya).

Contoh konkritnya untuk motivasi bersifat positif adalah pada pada *salesman* (tenaga penjual), semakin tinggi jumlah penjualannya, maka semakin tinggi juga bonusnya yang perhitungannya ditentukan sendiri oleh kebijakan perusahaan masing – masing. Contoh konkrit untuk motivasi yang bersifat negatif misalnya pada restaurant cepat saji Mc. Donald, adanya Deadline atau batas waktu pengumpulan tugas akhir yang diberlakukan kepada mahasiswa oleh dosennya, hal ini akan mendorong mahasiswa untuk mengumpulkan tugas mereka tepat pada waktunya atau dengan sanksi tidak akan mendapatkan nilai tugas tersebut.

Dengan sedikit penjelasan tentang kepemimpinan dan motivasi, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi yang ada pada para bawahan. Sayangnya, dari fenomena yang dapat dilihat sekarang ini, masih banyak para pemimpin (pemilik usaha), masih awam dan buta terhadap segala hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, mereka juga sering tidak menyadari akan arti penting sebuah kepemimpinan yang efektif yang dapat meningkatkan motivasi di antara para bawahannya. Maka dari itu, penulis

ingin melakukan penelitian terhadap sebuah perusahaan trading (dagang) di Bandung, yaitu P.D. SUMBER ABADI yang terletak di jalan Jendral Sudirman No. 564, Bandung.

Sedikit tentang P.D. Sumber Abadi. Perusahaan tersebut adalah perusahaan trading yang bergerak dalam mendistribusikan barang berupa rokok dengan cara menjual secara grosiran kepada pedagang – pedagang di Bandung dan Sumatra serta Padang. Perusahaan tersebut mempekerjai banyak buruh dan staff – staff kantor, situasi yang terlihat di sana mengindikasikan bahwa kurang motivasi pada pekerja – pekerja tingkat bawahnya (malas – malasan, tidur, berbincang dengan teman kerja). Padahal yang diharapkan adalah adanya partisipasi secara penuh yang dilakukan oleh semua anggota perusahaan dari tingkat yang paling bawah sampai yang tinggi. Sehingga waktu operasional perusahaan bisa dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya.

1.2 Identifikasi Masalah.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada P.D. SUMBER ABADI?
2. Bagaimana motivasi karyawan pada P.D. SUMBER ABADI?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi karyawan pada P.D. SUMBER ABADI?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya dan jenis kepemimpinan yang ada pada P.D. SUMBER ABADI.

2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi yang ada pada P.D. SUMBER ABADI.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan dengan tingkat motivasi karyawan pada P.D. SUMBER ABADI.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis.

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan penulis dapat lebih memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang ada saat ini dan seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan, serta menambah pengetahuan tentang kepemimpinan.

2. Bagi perusahaan.

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan perusahaan yang diteliti akan lebih mengerti akan gaya – gaya kepemimpinan yang ada sehingga dapat mengaplikasikan gaya apa yang cocok yang bisa dipakai oleh perusahaannya, seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan perusahaan dan menambah pengetahuan perusahaan tersebut akan kepemimpinan.

3. Bagi pembaca.

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan para pembaca dapat lebih memahami apa itu kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ada serta bagaimana pengaruhnya dan pentingnya bagi sebuah perusahaan, sehingga tulisan ini dapat berguna bagi siapapun yang membacanya.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap motivasi, kita harus mengetahui dan mempelajari pendekatan – pendekatan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Hal ini diperlukan untuk memberi landasan pengetahuan tentang apa arti kepemimpinan dari beberapa pakar dan ahli yang telah menelitinya selama bertahun – tahun. Dengan menilik pengertian tentang kepemimpinan dan motivasi dari hasil pemikiran beberapa pakar mungkin kita bisa lebih mengerti apa arti yang sebenarnya dari kepemimpinan dan motivasi. Arti kepemimpinan dapat kita ambil pada beberapa pakar dan ahli yang mendeskripsikan akan kepemimpinan dan motivasi:

Menurut Harold Koontz kepemimpinan adalah(1993,146):

“ Pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang – orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. ”

Menurut Stoner kepemimpinan adalah(1996,161):

“ Kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. ”

Ada empat implikasi penting dari definisi Stoner ini:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain – karyawan / pengikut. Dengan kemauan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu mendefinisikan status pemimpin dan membuat proses kepemimpinan menjadi mungkin.
2. Kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk

mengarahkan beberapa dari kegiatan anggota kelompok, yang tidak dapat secara serupa mengarahkan kegiatan pemimpin.

3. Aspek ketiga dari kepemimpinan: kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara.
4. Aspek keempat adalah: menggabungkan tiga aspek pertama dan mengakui bahwa kepemimpinan adalah mengenai nilai.

Menurut Sunjoyo (2005) karakteristik pemimpin yang baik adalah:

- memiliki inovasi / ide-ide segar.
- bersifat mengembangkan yang sudah ada menjadi lebih baik.
- memberikan inspirasi pada siapapun.
- memiliki pandangan jangka panjang.
- bertanya apa dan mengapa dari suatu fenomena dan peristiwa.
- asli (orisinil).

Menurut Harold Koontz motivasi adalah (1993,115):

“ istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. ”

Menurut George R. Terry motivasi adalah(1996,130):

“ Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. ”

Menurut George R. Terry kondisi – kondisi yang mampu memudahkan motivasi yaitu(1996,130):

1. Memperluas tugas.

Maksudnya supaya isi tugas diperluas dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, terlihat ruang lingkup dari seluruh tugas tersebut dan tantangan yang sejalan dengan kebutuhan pribadi yang melaksanakan tugas tersebut akan terkena pengaruh – pengaruh dari motivasi.

2. Pertukaran tugas.

Metode ini dikenal semakin populer, pertukaran tugas antara pegawai dilakukan secara berkala, untuk mengurangi rasa jenuh dan kehilangan perhatian terhadap tugas.

3. Manajemen menurut sasaran.

Praktek untuk menyuruh pegawai berpartisipasi bukan saja dalam menentukan tujuan – tujuan pribadi, akan tetapi mengenai cara – cara mencapai tujuan tersebut. Semua itu harus dengan persetujuan atasannya dan mengandung nilai motivasi yang luas sekali.

4. Partisipasi.

Cara terbaik bagi seorang individu untuk menyalurkan tenaga dan pikirannya ialah melalui partisipasi. Bagi seseorang yang mengetahui gagasannya turut memberikan bentuk kepada keputusan yang dicapai dan menyadari menolong diri sendiri adalah efektif sudah merupakan suatu motivasi.

5. Manajer Ganda.

Membantu anggota – anggota kelompok untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan mengembangkan bakat mereka sepenuhnya merupakan kunci sukses dari cara kerja manajer ganda untuk menggalakkan motivasi.

6. Mencapai tujuan.

Manajer harus mengusahakan agar tujuan yang hendak dicapai itu penuh dengan tantangan, namun dapat dicapai oleh individu.

7. Pertumbuhan.

Keinginan untuk berkembang dan maju dimiliki oleh semua pegawai pada semua tingkatan, keinginan tersebut tercermin dari kesadaran pegawai terhadap potensinya dan keinginan untuk mendapatkan promosi.

8. Pengakuan.

Pada umumnya orang ingin diterima sebagai anggota kelompok dan memperoleh status – status tersebut berhubungan dengan pengakuan, orang menyukai pengakuan atas kehadiran mereka.

9. Tanggung jawab.

Apabila suatu tanggung jawab tidak diketahui secara khusus, maka banyak individu akan mengambil sikap bahwa orang lain yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut. Tiap pegawai harus menyadari tanggung jawabnya masing – masing. Kesadaran tersebut membantu yang bersangkutan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Keinginan dari pegawai untuk diberi pekerjaan – pekerjaan yang bersifat pasti dan dinilai dari hasilnya merupakan gambaran dari motivasi yang didapat dari pelaksanaan tanggung jawab yang efektif.

1.6 Metodologi Penelitian

Untuk mengukur sebuah data penelitian, maka kita membutuhkan alat dan formula yang tepat yang bisa digunakan untuk mengolah data – data tersebut

menjadi informasi yang berguna nantinya. Maka dari itu, metode penelitian yang digunakan untuk riset ini adalah metode *deskriptif*.

Sedangkan untuk alat ujinya, maka akan digunakan formula *Rank Spearman*.

Dalam mengumpulkan data terdapat banyak tehnik dan cara yang bisa digunakan tergantung dari situasi dan kondisinya serta jenis data yang dibutuhkan (kualitatif dan kuantitatif). Maka dari itu dalam penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang selanjutnya akan diolah. Metode pengumpulan datanya adalah sebagai berikut:

1. **Wawancara.**

Merupakan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Agar wawancara lebih berhasil, ada 3 kondisi yang harus dipenuhi:

- Ketersediaan informasi yang dibutuhkan dari responden.
- Pemahaman responden akan perannya.
- Motivasi dari responden untuk bekerja sama.

Keunggulan wawancara adalah:

- Kedalaman dan rincian informasi yang diperoleh.
- Lebih leluasa mengembangkan kualitas informasi.
- Pewawancara memiliki lebih banyak kendali.

Ada juga kelemahan wawancara yaitu biaya yang lebih mahal dan waktu yang lebih lama. Dalam metode pengumpulan data ini, jenis wawancaranya adalah wawancara tidak terstruktur (pertanyaan diajukan tidak secara berurutan atau

lebih bersifat pertanyaan terbuka), sehingga penulis bisa lebih leluasa untuk memberikan pertanyaan terhadap responden hal – hal yang dirasakan perlu.

2. Kuesioner.

Merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi guna memperoleh informasi untuk suatu penelitian.

Keunggulan kuesioner adalah:

- Biaya yang lebih murah daripada wawancara.
- Lebih praktis digunakan untuk sample yang menyebar.
- Memungkinkan responden untuk menjawab dengan informasi yang lebih akurat.
- Memberi peluang pengambilan sample yang lebih merata.

Kelemahan kuesioner adalah:

- Kemungkinan tidak adanya tanggapan.
- Jenis dan jumlah informasi terbatas sesuai dengan daftar pertanyaan.

3. Observasi.

Merupakan pengamatan terhadap aktivitas atau kondisi perilaku maupun non-perilaku. Observasi dikelompokkan sebagai penelitian ilmiah jika secara khusus dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian, direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis. Menggunakan kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang andal dan valid tentang apa yang terjadi.

4. Studi Pustaka.

Dalam tujuan untuk mengumpulkan data dan menghitung data dengan baik dan benar, maka seorang peneliti harus memiliki kemampuan untuk mengolah data

tersebut dan menyajikannya secara ilmiah. Studi pustaka ditujukan untuk mempelajari beberapa referensi - referensi terdahulu yang berguna bagi penulis untuk menyusun penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada hari Kamis, 21 November 2007 di jalan Jendral Sudirman no. 564, Bandung.

1.8 Sistematika Penulisan

Bab 1. Pendahuluan. Dalam bab 1 ini, penulis akan berusaha menggambarkan latar belakang penelitian, masalah yang sedang dihadapi oleh objek penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, serta kerangka pemikiran yang akan digunakan untuk mencari pemecahan masalah tersebut.

Bab 2. Tinjauan pustaka. Dalam bab 2 ini, penulis akan membeberkan teori – teori yang akan digunakan dan dipakai dalam melaksanakan penelitian, pengertian – pengertian dari kepemimpinan dan motivasi yang didapat dari beberapa ahli yang sudah mendefinisikannya dahulu.

Bab 3. Objek dan Metode Penelitian. Dalam bab 3, penulis akan berusaha untuk menggambarkan latar belakang berdirinya perusahaan, perkembangan dan penurunannya, sejarahnya, aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, struktur perusahaan dan keadaan SDM yang ada di dalam perusahaan.

Bab 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam Bab ini, penulis akan mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan tehnik kuesioner

yang akan dibagikan kepada 30 orang responden, lalu menganalisisnya menggunakan metode statistik Rank Spearman.

Bab 5. Kesimpulan dan Saran. Dalam bab ini, penulis akan membuat kesimpulan yang ditulis berdasarkan hasil riset yang telah diolah sebelumnya. Penulis juga akan membuat beberapa saran yang diharapkan bisa digunakan untuk peningkatan dan perbaikan perusahaan.