

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. Batasan-batasan negara mengenai ekspor-impor sudah semakin longgar dan teknologi sudah semakin maju. Hal ini membuat perusahaan harus mampu bersaing dengan siapa saja dan di mana saja. Tanpa kemampuan bersaing, maka perusahaan tidak akan mampu bertahan lama.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dalam negeri akan menghadapi masalah-masalah yang rumit, sehingga manajemen perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang terjadi di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk itu diperlukan penanganan manajemen yang baik secara umum didalam menjalankan kegiatan usahanya, sehingga dibutuhkan banyak faktor sumber daya, diantaranya:

1. *Man* (manusia)
2. *Money* (uang)

3. *Material* (bahan baku)
4. *Machine* (mesin)
5. *Method* (metode)
6. *Market* (pasar)

Diantara sumber daya tersebut, faktor yang memiliki peran mengendalikan perusahaan ke arah yang lebih maju adalah faktor manusia atau biasa disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah termasuk *intangible assets* (kekayaan yang tidak terlihat) yang berfungsi sebagai penggerak faktor sumber daya yang lain, diantaranya adalah: uang, bahan baku, mesin, metode, dan pasar. Manusia dengan berbagai perilaku yang unik berfungsi sebagai sumber daya yang unik (sebagai subyek) untuk mengelola sumber daya lainnya (sebagai obyek), sehingga keberadaan manusia dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka peranan sumber daya manusia harus mendapat perhatian agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan karena tidak adanya pendelegasian yang baik di dalam perusahaan dan tidak adanya kontribusi yang baik pada bawahan, dimana hal ini lebih banyak terjadi pada gaya kepemimpinan seseorang di dalam perusahaannya yang lebih condong untuk mengambil keuntungan bagi dirinya sendiri. Untuk itulah penting bagi seorang pemimpin untuk mengenal, memahami serta mengetahui tentang kepemimpinan yang baik dan peranan kepemimpinan bagi bawahannya agar di dalam perusahaan terjalin suatu sinkronisasi kerja, baik dari atasan pada bawahannya atau sebaliknya, sehingga jika

unsur-unsur manusia di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik serta dapat berfungsi dengan benar, maka akan membawa perusahaan pada kemajuan.

Kepemimpinan yang baik diharapkan bias meningkatkan motivasi para bawahan (yang dipimpin), dengan meningkatnya motivasi, pemimpin bias mengetahui keefektivan kepemimpinan mereka terhadap bawahannya. Motivasi adalah segala hal-hal yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. 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 tenaga penjual, semakin tinggi tingkat penjualan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula bonus yang didapatkannya. Contoh konkrit untuk motivasi yang bersifat negatif misalnya dalam pengumpulan tugas akhir perkuliahan yang memiliki batas waktu yang diberikan oleh dosen. Ketika tugas tersebut dikumpulkan terlambat dari waktu yang ditentukan, maka mahasiswa tersebut akan mendapatkan sanksi.

Dengan sedikit penjelasan tentang kepemimpinan dan motivasi, penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. X di Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di CV. X?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV.X?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di CV.X ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di CV. X.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di CV.X.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, sekaligus sebagai bahan perbandingan antara teori yang dipelajari di bangku kuliah dan praktek yang terjadi di lapangan.

Selain itu, penelitian ini diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif dan sumbangan pemikiran yang cukup berarti, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di CV.X.

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

Kepemimpinan adalah usaha pemimpin mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai dengan kepribadian dan karakteristik mereka masing – masing, yang akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dan dalam hubungan dengan atasannya.

Menurut Nohria, Joyce dan Robertson (2005, 534) mengemukakan bahwa, para pemimpin adalah guru. Para pemimpin menetapkan “sudut pandang untuk pembelajaran.” Kepemimpinan berusaha memotivasi orang lain dengan kisah-kisah.

Menurut Stephen P. Robin (2003,367), seorang pemimpin memiliki kekuasaan dalam mempengaruhi orang lain. Dasar-dasar kekuasaan:

- **Kekuatan formal**

1. ***Coercive Power*** (kekuasaan paksaan)
Adalah kekuasaan yang timbul karena rasa takut.
 2. ***Reward Power*** (kekuasaan imbalan)
Adalah pematuhan yang dicapai berdasarkan kemampuan untuk membagikan imbalan yang dipandang oleh orang lain sebagai berharga.
 3. ***Legitimate Power*** (kekuasaan sah)
Adalah kekuasaan yang diterima oleh seseorang sebagai hasil dari posisinya dalam hirarki formal dari suatu organisasi.
 4. ***Information Power*** (kekuasaan informasi)
Adalah kekuasaan yang datang karena kepemilikan akses ke dan kendali terhadap informasi
- **Kekuatan pribadi**
 1. ***Expert Power*** (kekuasaan pakar)
Adalah pengaruh yang didasarkan pada ketrampilan atau pengetahuan khusus.
 2. ***Referent Power*** (kekuasaan rujukan)
Adalah pengaruh yang didasarkan pada pemilikan sumber daya atau ciri pribadi yang diinginkan oleh seorang individu.
 3. ***Charismatic Power*** (kekuasaan kharismatik)
Adalah perluasan dari kekuasaan rujukan hasil dari kekepribadian individu dan gaya interpersonal seseorang.

Teori Kepemimpinan menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993,335) dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu:

1. ***Leadership traits Approach*** (pendekatan sifat dalam kepemimpinan)
Pemimpin dilahirkan dan bukan dibuat. Dikenal dengan teori The Great Man yang mempunyai ciri – ciri: kecerdasan, kemampuan, dan kepribadian.
2. ***Behavior Leadership Approach*** (pendekatan perilaku)
Dilakukan atas dasar kemampuan untuk memimpin dengan perilaku kepemimpinan tertentu berdasarkan penyesuaian kemauan bawahan.
3. ***Situasional Leadership Approach*** (pendekatan situasi)
Didasarkan pada asumsi kepemimpinan dipengaruhi oleh situasi yang timbul, sehingga pemimpin dapat melaksanakan fungsinya.

John R. Schermerhorn, Jr (2007,326) mengemukakan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan, yaitu:

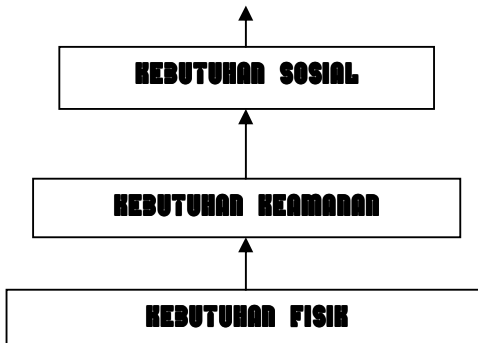
1. Pemimpin dengan **gaya otokrasi**, menggunakan perintah dan mengendalikan sepenuhnya terhadap bawahan.
2. Pemimpin dengan sebuah **gaya hubungan antar sesama**, menghasilkan sebuah empati yang membuat bawahan menjalankan tugasnya.
3. Pemimpin dengan **gaya kebebasan**. “ lakukan yang terbaik yang kamu bisa dan jangan mengganggu saya.”
4. Pemimpin dengan **gaya demokratis**, memperbolehkan partisipasi setiap orang dalam rangka menyelesaikan tugas dan pengembangan diri.

Dalam upaya untuk menumbuhkan kemauan untuk bekerja dari karyawannya, maka pemimpin di dalam perusahaan perlu mengetahui sumber – sumber kekuatan yang dapat menggerakkan motivasi karyawannya.

Beberapa definisi dari motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

1. Menurut Edwin B. Filipino (2003,143) mengemukakan:
“motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.”
2. Menurut Merle J. Moskowitz (2003,144) mengemukakan:
“Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
3. Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2003,143):
“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
4. Hirarki Maslow’s dalam buku John R. Schermerhorn, Jr (2007,347):





Kebutuhan aktualisasi diri:

- Tantangan pekerjaan
- Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Pengakuan diri:

- Tanggung jawab dalam pekerjaan yang penting
- Promosi status pekerjaan yang lebih tinggi

Kebutuhan sosial:

- Rekan kerja yang baik
- Supervisor yang menyenangkan

Kebutuhan keamanan:

- Kondisi kerja yang aman
- Keamanan kerja

Kebutuhan fisik:

- Istirahat dan istirahat penyegaran

- Jam kerja yang masuk akal

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Pengumpulan Data

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Mempelajari teori – teori dari berbagai buku referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Baik dalam mengumpulkan data maupun menganalisisnya.

2. *Kuisisioner*

Menggunakan daftar pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh jawaban yang terperinci mengenai hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi.

3. *Interview* (wawancara)

Pengambilan data langsung dengan memberikan pertanyaan kepada pemimpin perusahaan.

4. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian yang dilakukan di lapangan (lokasi) dimana peristiwa – peristiwa yang menjadi objek penelitian.

1.6.2 Pengolahan Data

Untuk pengolahan data digunakan metode dan rumus korelasi Spearman , adalah sebagai berikut:

- Jika terdapat angka kembar

$$r_s = \frac{\sum x + \sum y - \sum di}{\sum x \cdot \sum y}$$

- Jika tidak terdapat angka kembar

$$R_s = \frac{1 - \frac{6 \sum di}{n(n+1)}}{1}$$

Untuk menguji regresi, maka kita menggunakan koefisien determinasi

Koefisien determinasi = r_s^2

Dimana : x = variabel gaya kepemimpinan

Y = variabel motivasi kerja karyawan

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. X yang berlokasi di jalan Bbk. Tarogong 208 Bandung. Waktu penelitian dimulai pada tanggal 25 Maret 2008.