

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelayanan pelajar GKPB Fajar Pengharapan merupakan bagian dari organisasi Gereja Kristen Perjanjian Baru (GKPB) Fajar Pengharapan, Bandung dalam bentuk departemen. Sesuai dengan namanya, pelayanan ini memfokuskan diri dalam pengembangan potensi anak-anak pelajar SMP dan SMA terutama dari segi rohani. Hingga pada saat ini pelayanan pelajar GKPB Fajar Pengharapan secara teratur tiap hari minggu melayani 500 anak pelajar SMP dan SMA di empat tempat kebaktian.

Untuk mampu mengorganisir dan menjalankan seluruh empat kebaktian pelayanan pelajar mempunyai 1 orang staf sepenuh waktu yang berperan sebagai pemimpin dan koordinator seluruh pelayanan pelajar dan dibantu oleh 30 tenaga sukarela inti dan 100 tenaga sukarela biasa.

Gereja juga merupakan organisasi dimana tidak mungkin dapat mengoperasikan kegiatan tanpa adanya faktor sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sementara setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal ini disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Menurut Hersey-Blanchard (1996:27), setiap orang tidak hanya berbeda dalam kemampuannya melakukan sesuatu tetapi juga dalam kemauan atau motivasinya melakukan hal tersebut. Motivasi

merupakan kebutuhan atau keinginan didalam diri seseorang yang sadar atau tidak sadar mendorong dia dalam berperilaku. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya organisasi dan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga dirasakan didalam dinamika organisasi GRaBS. Karena sebagian besar tenaga kerjanya merupakan tenaga sukarela berusia remaja.

Keragaman perilaku didalam organisasi ini tidak bisa diabaikan oleh seorang pemimpin termasuk pemimpin organisasi gereja. Menurut Hersey-Blanchard (1996:90) sebuah organisasi yang sukses mempunyai satu ciri utama yang membedakan dari organisasi yang tidak sukses yaitu kepemimpinan yang efektif dan dinamis. Sehingga seorang pemimpin tidak hanya sekedar menjalankan organisasi dengan semauanya saja tetapi juga harus mampu mengerti situasi internal organisasi yang ingin dipengaruhi, beradaptasi dengan cara merubah perilakunya dan sumber daya yang ada untuk menghadapi situasi tertentu, serta berkomunikasi dengan baik sehingga semua orang dapat menerima dan mengerti kehendak pemimpin dengan baik.

Ternyata didalam menjalankan roda organisasi gereja khususnya pelayanan pelajar ini terdapat beberapa masalah. Yang paling dirasakan oleh kepemimpinan yang ada, adalah kurang tekunnya para tenaga sukarela untuk melakukan tugasnya yang mengindikasikan terdapatnya masalah motivasi disebagian tenaga sukarela.

Menurut Hersey-Blanchard (1996:121) bahwa dalam pendekatan berdasarkan situasi yang ada, seorang pemimpin harus bersikap fleksibel, dan mampu mendiagnosa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi serta harus mampu mengaplikasikan gaya tersebut. Sehingga kesimpulannya seorang pemimpin organisasi yang bijaksana dan baik harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat memenuhi kebutuhan para bawahannya dan pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga sukarela. Penelitian ini akan diberi judul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Sukarela Di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan

1. 2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga sukarela di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga sukarela di GKPB Fajar Pengharapan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja tenaga sukarela di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga sukarela di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap bahwa penulisan ilmiah ini dapat berguna bagi :

1. Bagi penulis
Dapat mempelajari lebih mendalam mengenai Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Tenaga Sukarela
2. Bagi masyarakat
Hasil penelitian ini dapat menunjukkan apakah Penerapan Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Sukarela.
3. Bagi pihak lain
Dapat menambah wawasan bagi pembaca khususnya mengenai penerapan Gaya Kepemimpinan didalam organisasi dan pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Tenaga Sukarela dan dapat menjadi referensi untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah ini.

1.5 Kerangka Pemikiran

Gaya Kepemimpinan

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku *Perilaku Organisasi* (2006: 432) bahwa “kepemimpinan” adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Dan pada kenyataannya pusat kekuatan dalam suatu organisasi adalah hubungan antarpersonal yang dibangun dalam unit-unit kerja yang ada.

Menurut Eddie M. Sutanto dalam *Jurnal Jurusan Ekonomi Manajemen* (2000:31) bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan.

Menurut Elton Mayo yang dikutip oleh Hersey Blanchard dalam buku *Management Of Organizational Behavior* (1996:101) bahwa fungsi seorang pemimpin adalah menjadi fasilitator diantara bawahannya dalam mencapai tujuan bersama dan disisi lain juga memberikan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi bawahan juga. Fokusnya bukan pada kebutuhan organisasi melainkan kebutuhan individu-individu yang ada. Dengan demikian maka individu-individu yang ada akan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Setiap orang berbeda-beda bukan hanya dari kemampuannya, tetapi dari kemauan untuk melakukan suatu hal atau motivasi. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motif yang dia miliki. Motivasi didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang ada dalam individu. Motivasi adalah alasan dari suatu

perilaku. Motivasi yang menimbulkan dan mempertahankan aktifitas dan menentukan arah perilaku dari seorang individu.

Menurut Stephen P. Robbins dalam buku Perilaku Organisasi (2006: 213) bahwa motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Terdapat tiga dimensi dalam definisi motivasi diatas adalah:

1. Intensitas

Terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha

2. Arah

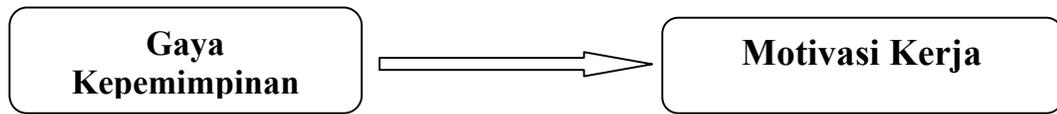
Upaya di arahkan kesasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi

3. Berlangsung lama

Berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya

Dari hal ini merupakan kewajiban seorang pemimpin untuk dapat menganalisa motif yang yang berbeda-beda dan ada pada diri bawahannya. Karena jika dia dapat memenuhi motif dari bawahannya dengan gaya kepemimpinannya maka bawahannya akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas peneliti membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Hipotesis peneliti :

“ Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap terhadap motivasi tenaga sukarela Di Departemen Pelajar GKPB Fajar Pengharapan”