

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi merupakan peluang sekaligus juga ancaman bagi perusahaan. Banyak kesempatan yang bisa membuat perusahaan semakin berkembang, misalnya : mengadakan kerjasama dengan perusahaan asing , sehingga perusahaan dapat meningkatkan produksi. Namun dampak dari perubahan yang terjadi sangat cepat ini cukup besar. Persaingan semakin ketat, jika tidak dapat bertahan, suatu perusahaan akan mengalami kemunduran.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen paling penting dalam suatu perusahaan. Karyawan berbeda dengan aset lain yang dimiliki perusahaan misalnya : modal, bangunan, mesin, peralatan kantor. Keunikan dari karyawan ialah memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan. Bagi perusahaan pengelolaan karyawan bukan hal yang mudah. Adanya perbedaan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, perbedaan status sosial merupakan beberapa hal yang melandasi kesulitan tersebut.

Perusahaan tentu mengharapkan mendapat karyawan yang memiliki kompetensi yang unggul. Namun terdapat hal yang lebih penting, yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, hal itu merupakan suatu keunggulan kompetitif, karena dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja para karyawan perlu dicermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja para karyawan tidak diperhatikan, maka perilaku kerja karyawan akan menurun. Walaupun kita telah memiliki karyawan dengan baik berdasarkan pada kemampuannya, yang telah dilengkapi dengan latihan yang relevan, disertai dengan peralatan yang tepat, akan tetapi motivasi juga harus dipertimbangkan agar hasil kerja lebih optimal.

Kepemimpinan merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh seorang atasan. Pemimpin yang baik mengetahui langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meminimalkan kerugian. Peran seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menjaga, dan juga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami teori kepemimpinan diharapkan atasan dapat meningkatkan pemahaman tentang dirinya sendiri, mengetahui kelemahan, maupun potensi yang ada dalam dirinya serta berusaha untuk mengembangkan dirinya supaya dapat terus memotivasi bawahan. Melalui penelitian yang akan dilakukan di PT. Ayoe Indotama Textile, peneliti akan dapat menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Ayoe Indotama Textile*

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen yang paling penting dalam perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan memiliki kompetensi tertentu akan menjamin keberhasilan perusahaan untuk terus berkembang.

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Ayoe Indotama Textile ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Ayoe Indotama Textile ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Ayoe Indotama Textile ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dan signifikan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja karyawan. Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis dan ditarik kesimpulan agar dapat , menjawab pertanyaan dari masalah yang terdapat dalam penelitian ini. Ada beberapa tujuan dari penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Ayoe Indotama Textile .
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Ayoe Indotama Textile .

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Ayoe Indotama Textile .

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diharapkan dapat menjawab rumusan masalah dan memenuhi tujuan penelitian. Selain itu hasil penelitian diharapkan dapat berguna / bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Pihak Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan juga manfaat praktis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di lapangan kerja.

2. Pihak Perusahaan

Dapat menjadi masukan (penilaian / *review*) juga sebagai informasi yang sangat berguna khususnya mengenai gaya kepemimpinan yang selama ini telah diterapkan dan motivasi karyawan yang ada dalam perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk evaluasi para manajer sumber daya manusia.

3. Pihak lainnya

Berguna untuk memberi gambaran dari pengalaman di lapangan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Robbins (2006:432). Sumber dari pengaruh tersebut dapat bersifat formal dan nonformal.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pimpinan itu dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Otokratis. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Jadi kekuasaanlah yang sangat dominan diterapkan.
2. Demokrasi. Gaya ini ditandai adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis cenderung bermoral tinggi dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.
3. Gaya kepemimpinan kendali bebas. Pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi individu dan situasi. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Robbins (2006:213)

Banyak terdapat teori tentang motivasi yang berkembang sampai sekarang. Namun teori-teori tentang motivasi ini, dapat dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu teori awal tentang motivasi dan teori-teori kontemporer tentang motivasi.

Teori-teori awal tentang motivasi antara lain :

1. Teori Hierarki Kebutuhan . Robbins (2006:214)

Mungkin bisa dikatakan bahwa teori motivasi paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- a) Psikologis
- b) Keamanan
- c) Sosial
- d) Penghargaan
- e) Aktualisasi diri

2. Teori X dan Teori Y. Robbins (2006:216)

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Teori X berasumsi bahwa karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak

menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi. Teori Y berasumsi bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri.

Teori-teori kontemporer tentang motivasi antara lain :

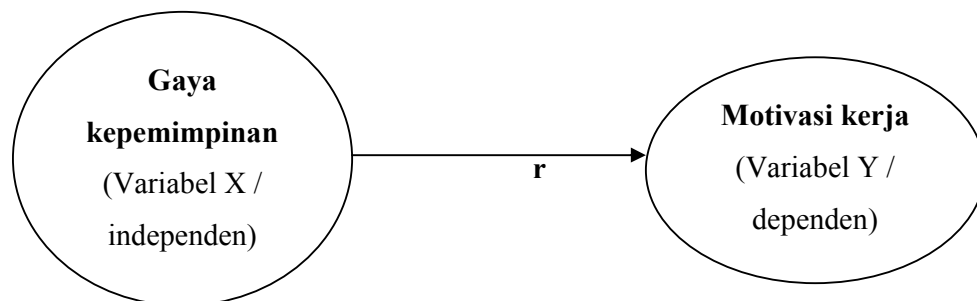
1. Teori Kebutuhan McClelland. Robbins(2006:222)

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan para koleganya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan : prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan.

Berdasarkan kerangka pemikiran penulis seperti di atas maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian, yaitu :

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Gambar 1.5.1. Kerangka pemikiran.



Gambar di atas menunjukkan suatu model penelitian dari peneliti yang membatasi penelitiannya pada dua variabel yaitu:

1. Variabel X (bebas): Gaya kepemimpinan.

2. Variabel Y (terikat): Motivasi kerja anggota organisasi.
3. Sedangkan r: Menunjukkan suatu arah pengaruh, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif yaitu pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, untuk memperoleh gambaran yang faktual dan aktual secara sistematis.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis *sampling* dalam hal ini akan menggunakan *Simple Random Sampling*.

Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap (asumsi) homogen. Prof.Dr.Sugyono (2006 : 91).

1.6.1 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dan informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi lapangan

Peninjauan secara langsung oleh peneliti ke area (perusahaan) yang diteliti dengan mendapatkan data primer, yaitu dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi

Pengamatan langsung terhadap kegiatan dan situasi di tempat dilakukannya penelitian yang erat kaitannya dengan masalah penelitian yang diteliti.

b. Wawancara

Proses tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan pihak yang berwenang memberikan data dan atau informasi yang relevan.

c. Angket

Menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden (karyawan).

2. Studi kepustakaan

Pengumpulan data sekunder yang berkaitan dengan penelitian yaitu dengan membaca dan mempelajari sejumlah literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian dibahas dan dibandingkan dengan data primer dari studi lapangan guna mendapatkan jawaban atas masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini.

1.6.2 Metode Analisis Data

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 peneliti adalah metode statistik dengan Analisis Koefisien Rank Spearman. Rumusnya adalah:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ digunakan jika tidak terdapat angka kembar,}$$

Sedangkan jika terdapat angka kembar, maka rumus yang digunakan adalah:

$$rs = \frac{\sum r_x^2 + \sum r_y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum r_x^2 \sum r_y^2}}$$

Ket: di = Selisih rank X dan Y

n = Banyaknya data.

Variabel X (Independen / Bebas) = Variabel Gaya Kepemimpinan.

Variabel Y (Dependen / Terikat) = Variabel Motivasi.

Setelah memperoleh nilai r , maka dapat dihitung koefisien determinasi dengan rumus:

$$Kd = rs^2 \times 100\%$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan di PT. Ayoe Indotama Textile yang berlokasi di jalan Leuwigajah No. 205 Cimahi , dan waktu penelitian dilakukan adalah dari bulan November 2008 sampai dengan bulan Desember 2008.