

Pendahuluan

Bab I

1.1 Latar Belakang Penelitian

GBHN menyatakan bahwa sasaran utama pembangunan jangka panjang adalah terciptanya landasan yang kuat bagi Bangsa Indonesia untuk tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Titik berat dalam pembangunan jangka panjang tersebut adalah pembangunan bidang ekonomi. Hal ini dimaksudkan bahwa dengan adanya peningkatan dan hasil-hasil dalam bidang ekonomi, maka akan tersedia sumber-sumber pembangunan yang lebih luas bagi peningkatan pembangunan di bidang social budaya, politik, pertahanan dan keamanan. Kondisi perekonomian Indonesia yang bergerak kembali setelah mengalami krisis berkepanjangan sejak tahun 1998, telah menuntu perusahaan sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk mampu bertahan hidup dengan cara menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah dan cenderung tidak pasti. Apalagi saat ini perekonomian mulai terbuka terhadap perekonomian internasional yang mengarah pada globalisasi

Era globalisasi ini menyebabkan aktivitas perekonomian dan teknologi secara terus-menerus berkembang dan Bangsa Indonesia dituntut untuk meningkatkan kinerja di segala sektor usaha agar tercapai produktivitas kerja pegawai. Seiring dengan perkembangan itu maka masalah yang dihadapi juga

akan semakin kompleks. Permasalahan tersebut akan mempengaruhi sasaran-sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu perusahaan.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut, manajemen menggunakan beberapa sumber daya. Sumber-sumber daya itu antara lain adalah man, material, methode, machine, market. Dari beberapa faktor penunjang diatas sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian utama. Man (manusia) merupakan bagian yang terpenting karena tanpa adanya sumber daya manusia, segala kegiatan perusahaan tidak mungkin ada, sehingga sumber daya manusia harus mendapat perhatian khusus.

Bahkan Hadipoerwono dalam bukunya yang berjudul “Tata Personalialia”, (halaman 25, tahun 1976) berpendapat bahwa “Suatu bentuk usaha tanpa manusia tidaklah ada dan tidaklah dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhana dan kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya”. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai jika perusahaan yang bersangkutan memiliki kerjasama yang baik antar berbagai faktor produksi.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan cabang ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi.

Dalam kehidupan manusia yang paling sederhana dalam bentuk keluarga, sampai dengan bentuk relasi sosial yang serba rumit berwujud kompleks industri, sindikat-sindikat dagang, dan uni bangsa-bangsa, semuanya merupakan gejala ketertiban dari budaya manusia yang terus-menerus bergerak secara dinamis.

Dalam kekompleksan masyarakat demikian manusia harus hidup bersama-sama dan bekerjasama dalam suasana yang tertib dan terbimbing oleh pemimpin karena manusia tidak bisa hidup menyendiri. Maka demi efisiensi kerja dalam upaya mencapai tujuan bersama, dan untuk mempertahankan hidup bersama, diperlukan bentuk kerja kooperatif. Dan semua kegiatan kooperatif itu perlu diatur dan dipimpin. Peranan manusia sangat penting artinya di dalam usaha untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya kemampuan dalam menggerakkan sekelompok manusia.

Dalam menggerakkan sekelompok manusia tersebut, kesulitan-kesulitan akan timbul karena setiap manusia memiliki karakter, emosi, aspirasi, rasio, serta kepentingan dan keinginan yang berbeda-beda. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya perbedaan pendapat yang menimbulkan ketegangan baik antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan. Untuk mencapai sasaran yang dikehendaki, diperlukan kepemimpinan.

Dalam suatu perusahaan diperlukan seorang pemimpin karena pemimpin memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang), sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam kegiatan untuk menggerakkan sekelompok manusia di dalam perusahaan, karena pemimpinlah yang sangat menentukan sasaran dan tujuan suatu perusahaan, serta memberikan motivasi terhadap karyawan perusahaan. Kepemimpinan yang tidak baik dalam suatu perusahaan akan menimbulkan kurangnya efektifitas kerja

karyawan. Dalam mencapai sasaran dan tujuan diperlukan suatu kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahannya atau karyawan tersebut. Untuk bisa membuat kondisi dan lingkungan kerjasama yang baik dan tetap, seorang pemimpin harus dapat membuat sistem kerja dan tujuan organisasi perusahaan yang jelas dan menarik bagi semua personil, sehingga dapat tercipta semangat kerja yang baik dan teratur. Manajemen sebagai salah satu disiplin ilmu sosial dapat membantu dalam mengelola faktor pendukung perusahaan tersebut, sehingga peran manajemen sangat penting dalam membantu pencapaian tujuan organisasi.

George R. Terry, dalam bukunya "*Principle of Management*" (tahun 1977, halaman 45) menuliskan bahwa dalam mencapai tujuan tersebut adanya keharusan berupa dipersatukannya sumber-sumber daya yang tersedia yaitu *man, material, methode, machine, market*.

Tujuan perusahaan tidak dapat terwujud jika ada salah satu faktor pendukung diatas yang penanganannya tidak dikelola dengan baik.

Seorang yang memiliki jabatan sebagai pemimpin harus memiliki kesadaran untuk bertanggungjawab atas kesempatan yang diberikan kepadanya juga atas keputusan yang telah diambilnya, karena kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi merupakan kunci penggerak dalam seluruh kegiatan perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konsultan pajak, PT. Anugerah Jasa Prima pun tidak terlepas dari masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan. Masalah-masalah itu antara lain:

1. Adanya perbedaan pendapat yang terjadi antara pimpinan dengan karyawannya, dikarenakan perbedaan persepsi.
2. Tekanan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan menyebabkan adanya ketegangan antara pimpinan dan karyawannya.
3. PT. Anugerah Jasa Prima bergerak di bidang jasa perpajakan dan manajemen dimana tugas pekerjaan sangat berat karena berhubungan dengan hal-hal yang sangat sensitif, sehingga tingkat stress dan kejenuhan karyawan sangat tinggi sehingga motivasi karyawan sering menurun.

Ketiga hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan karena bila hal-hal diatas terjadi, biasanya kinerja karyawan menurun karena mereka merasa terhambat dan ada perasaan tidak puas yang otomatis berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penyusun bermaksud untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Anugerah Jasa Prima”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka penyusun mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan di PT. Anugerah Jasa Prima?
- 2) Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Jasa Prima?
- 3) Bagaimana hubungan pelaksanaan kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Jasa Prima?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi-informasi tentang pentingnya pelaksanaan kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang akan disusun dalam sebuah skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kepemimpinan di PT. Anugerah Jasa Prima.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Jasa Prima.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana hubungan pelaksanaan kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Anugerah Jasa Prima.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Bagi Penyusun

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman dalam bidang kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, serta melatih kemampuan penyusun dalam menganalisa suatu masalah, khususnya kepemimpinan dan motivasi kerja serta mencari pemecahannya.

- 2) Bagi Perusahaan

Memberikan masukan yang berarti dalam menganalisa pelaksanaan kepemimpinan dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peranan kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan yang diharapkan perusahaan serta yang menaruh minat terhadap masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kepemimpinan adalah unsur yang sangat penting dalam melaksanakan rangkaian kerja perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan diibaratkan suatu motor penggerak atau sentral pengambilan kebijakan-kebijakan untuk mengarah pada tujuan yang diharapkan.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang), sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pemimpin harus bisa menjelaskan kepada bawahan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dan meyakinkan bahwa tujuan tersebut dapat dicapai dengan kerja keras dan cara kerja yang efisien. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemimpin harus dapat menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, serta mengembangkan kemampuan bawahannya. Selain itu pula pemimpin harus dapat memperkirakan apa yang jadi kebutuhan bawahannya. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut maka akan menimbulkan dorongan

sehingga seorang karyawan merasa termotivasi dalam bekerja karena adanya harapan untuk mencapai tujuan.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian atau definisi kepemimpinan. Salah satunya adalah George R. Terry dalam bukunya *Principle of Management* berkata kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bias diterima oleh kelompok yang bersangkutan serta cocok dengan situasi dan zamannya.

Ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh:

Fred E. Fiedler dalam bukunya: "*A Theory of Leadership Effectiveness*" (Edisi 3, hal 147) menyatakan bahwa "Kontingensi keefektifan kepemimpinan mendalilkan bahwa prestasi kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan kadar menguntungkan tidaknya situasi yang dihadapi. Kepemimpinan dipandang sebagai suatu hubungan yang didasarkan antara kekuasaan dan pengaruh"

Ordway Tead dalam bukunya *The Art of Leadership* menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemimpin yang baik harus memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga pegawai tersebut punya semangat kerja yang tinggi. Bila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, hingga produktivitas akan menurun dan hal tersebut akan merugikan perusahaan.

Pada umumnya pemimpin memiliki beberapa sifat-sifat superior, melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para pengikutnya. Paling sedikit dia harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan atau keahlian sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Ada beberapa ahli mengemukakan terutama : Harsey Paul, Blanchard, edisi bahasa Indonesia dalam Perilaku organisasi : Penggunaan Sumber Daya manusia (1990.9), menyatakan “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Berdasarkan uraian di atas, maka penyusun merumuskan hipotesis berikut :

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

1.6 Metodologi Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam pengumpulan data-data yang berguna bagi penulisan skripsi tersebut, penulis menggunakan beberapa cara sebagai berikut :

1) Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Riset ini dilakukan dengan cara mengadakan penyelidikan kepustakaan, yaitu : dengan membaca buku, diktat, catatan kuliah, dan tulisan-tulisan lain yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini. Keterangan ini diperlukan dalam

rangka pembahasan teori yang kemudian digunakan untuk membandingkan teori dengan keadaan sebenarnya pada perusahaan yang menjadi objek penelitian.

2) Riset lapangan (*Field Research*)

Riset ini dilakukan pada perusahaan tersebut dengan memperoleh data yang diperlukan. Adapun cara yang digunakan adalah melakukan :

a) Wawancara

Dengan melakukan di atas, untuk mendapatkan data dan informasi, mengajukan pertanyaan kepada pimpinan tersebut sebagai objek penelitian di dalam kepemimpinannya serta dengan para bawahan sebagai partisipasi meliputi bidang yang menjadi pokok permasalahan skripsi ini.

b) Observasi

Dengan melakukan peninjauan langsung di tempat dan mengadakan penelitian terhadap masalah yang diselidiki. Keadaan ini sangat membantu guna mengadakan penyesuaian dengan data yang diperoleh dari hasil riset lain.

c) Kuesioner

Lembaran yang berupa suatu pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mewawancarai sertamemudahkan alam mengumpulkan data yang ada dalam perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat dalam lembaran angket yang berisi pertanyaan mengenai penilaian kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

3) Pengolahan Data

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan alat analisis koefisien korelasi rank Spearman yang menurut Prof. DR. Sudjana. M.A, M.Sc, dalam bukunya “Statistik untuk Ekonomi dan Niaga II” (1993 : 253) dengan rumus:

$$r = 1 - \frac{6(\sum D^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana:

n = Jumlah populasi

D = Selisih rank X dan Y yang berurutan

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini penyusun melakukan penelitian pada PT. Anugerah Jasa Prima, yang berlokasi di Jalan Otto Iskandar Dinata No78-80. Bandung. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2005 – Januari 2006.