

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai, misalnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam usaha merealisasikan tujuan tersebut, suatu perusahaan harus memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang ada secara optimal, sehingga didapatkan hasil yang efisien dan efektif. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatannya, karena sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaku, dan juga penentu terwujudnya kegiatan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan dapat dipastikan memiliki satu atau beberapa tujuan yang memberikan arah dan menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi tersebut. Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan adalah merupakan suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan yang sebelumnya. Organisasi atau perusahaan juga harus dapat menggunakan atau mengerahkan semua sumber daya yang dimilikinya secara maksimal untuk menggerakkan aktivitas perusahaan.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, membutuhkan faktor-faktor produksi. Menurut Terry (2003), faktor produksi diungkapkan dengan 6M, yaitu manusia, bahan baku, mesin, uang, metode, dan pasar. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang paling penting dalam perusahaan disamping faktor-faktor produksi lainnya, karena manusia merupakan unsur inti yang dapat melaksanakan

pekerjaan dan organisasi, sekalipun perusahaan telah menggunakan teknologi modern, tetapi sebagai penggeraknya tetap membutuhkan tenaga kerja manusia.

Kumpulan fungsi-fungsi dari tenaga kerja manusia tersebut akan membentuk suatu sistem yang disebut dengan peranan manajemen yang sangat dikenal sebagai proses manajemen. Menurut Robbins (1999), fungsi manajemen terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan juga mengendalikan. Fungsi-fungsi manajemen ini dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya.

Seorang manajer haruslah dapat mengarahkan tenaga kerja manusia searah dengan tujuan perusahaan melalui berbagai daya, upaya, dan juga cara ataupun dengan rangsangan-rangsangan tertentu sehingga dapat memotivasi karyawan agar dapat mau bekerja dengan baik dan juga bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Tindakan-tindakan tersebut satu sama lain saling berkaitan dan merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengatur orang-orang yang ada di dalamnya untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pada perusahaan kecil mungkin permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen menjadi terlalu sulit, namun apabila organisasi itu telah tumbuh menjadi besar, maka akan dapat mengakibatkan kegiatan yang semakin luas di dalam organisasi yang akan menimbulkan banyak perubahan dan juga semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemen.

Perusahaan di dalam usaha mencapai tujuannya membutuhkan motivasi yang tinggi untuk dapat mengoptimalkan seluruh kemampuan dan juga keterampilan dari karyawan yang akan dapat memberikan kontribusi secara maksimum untuk perusahaan.

Robbins (2003) mengatakan bahwa motivasi adalah merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan performa kerjanya.

Karyawan pada awalnya memiliki kemampuan dan juga semangat kerja yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sejalan berubahnya waktu dan perkembangan, kemampuan dan semangat kerja dapat berubah karena dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Gaya kepemimpinan yang buruk atau tidak efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

PT. Setia Busanatex adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil. Pada perusahaan ini terdapat gejala permasalahan dalam bidang motivasi kerja karyawannya yang terlihat dari tingkat absensi dan juga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawannya. Permasalahan dalam bidang motivasi umumnya terjadi pada karyawan di level bawah seperti golongan buruh, hal ini biasanya terjadi karena jauhnya pengawasan dari pimpinan dan juga karena banyaknya jumlah karyawan pada golongan ini.

Kompleksitas yang dihadapi pihak manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas yang tinggi, yang

dapat mengarahkan dan juga memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pimpinan merupakan salah satu unsur yang menentukan di dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan yang dijalankan.

Fungsi pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia merupakan suatu tugas yang penting. Tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur perusahaan lainnya, peranan manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap organisasi karena manusia bersifat dinamis. Pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia tentu menyadari bahwa ia tidak dapat bekerja sendiri melainkan harus bekerja sama dengan orang lain.

Adanya kerjasama yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan itu, kemungkinan besar akan menimbulkan konflik atau perselisihan antar individu dalam kelompok, sehingga perlu adanya persiapan yang matang supaya terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Pengaruh dari seorang pemimpin dalam hal ini sangat menentukan karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar dapat memotivasi untuk bekerja secara produktif, dengan demikian secara tidak langsung produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya akan menunjang terbentuknya suatu

gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan-keputusan yang diambil seorang pemimpin membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan perusahaan.

Pemimpin dalam melaksanakan peran dan tugas kepemimpinannya, memiliki kecenderungan untuk menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan juga motivasi para bawahan secara persuasif. Pemimpin yang handal dan bertanggung jawab dibutuhkan untuk menangani masalah yang terjadi dan juga kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan.

Motivasi kerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan berbagai faktor lainnya seperti sistem imbalan dan juga bentuk pekerjaan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Setia Busanatex“**

1.2 Identifikasi Masalah

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, kerja sama yang baik antara para karyawan adalah merupakan suatu hal yang penting. Kerja sama antar karyawan dengan pimpinan perlu terus ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama yang serasi, yang mana masing-masing pihak saling menghormati dan juga saling mengerti akan hak dan kewajibannya, dan juga dapat bekerjasama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sebagai usaha untuk dapat merealisasikan masalah bersama yang diarahkan kepada pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan pemimpin yang

berinisiatif untuk bertindak dan menghasilkan suatu pola kerja yang konsisten untuk dapat mempengaruhi bawahannya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memodifikasi dan mengidentifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kerja, diantaranya adalah menyangkut tentang penilaian yang dilakukan pada pimpinan oleh bawahannya tentang bagaimana pemimpin itu memimpin.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan PT. Setia Busanatex?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Setia Busanatex?
3. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Setia Busanatex?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Sebagai salah satu pemenuhan syarat untuk menempuh sidang sarjana jurusan Manajemen.
2. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja menurut persepsi karyawan PT. Setia Busanatex.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan PT. Setia Busanatex.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT. Setia Busanatex.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi kerja PT. Setia Busanatex.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut ini.

1. Bagi penulis

Untuk dapat menambah pengetahuan dan wawasan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan masalah hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang mungkin berguna bagi perusahaan dalam usaha membantu memecahkan masalah yang dihadapi khususnya dalam bidang kepemimpinan dan motivasi.

3. Bagi pihak lain

Untuk menambah sumber referensi dan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi.

1.5 Rerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, karena dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, faktor manusia memegang peranan yang dominan. Suatu perusahaan didirikan oleh karena adanya tujuan tertentu yang telah ditetapkan atas persetujuan bersama. Tujuan tersebut harus dapat dicapai dengan efektivitas dan efisiensi yang maksimal.

Setiap pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan sendiri, seorang pemimpin yang berhasil di lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinannya belum tentu bila diaplikasikan pada perusahaan lain, karena keberhasilan gaya kepemimpinan sangat tergantung dari situasi perusahaan yang dipimpinnya itu. Selain itu juga bergantung kepada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya pada situasi yang dihadapinya.

Para ahli dalam bidang organisasi pada umumnya mengajukan pengertian tersendiri mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan dalam operasionalnya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan juga kepribadian yang unik sehingga tingkah laku dan gayanya akan membedakan dirinya dari orang lain. Gaya ini akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Stoner (1995), bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Usmara (2000) mengemukakan arti kepemimpinan yang didefinisikan oleh para ahli sebagai berikut ini.

- Hubungan satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut (George, 2000).
- Proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas para kelompok (Stoner, 1995).
- Sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melaksanakan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran (Jacobs & Jacques, 1996).

Seperti yang telah dikemukakan bahwa kepemimpinan sangatlah penting dalam menunjang karyawan untuk dapat memberikan motivasi kerja. Kurangnya motivasi akan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan di perusahaan dan dapat mengakibatkan terhambatnya kegiatan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan. Pemimpin sebaiknya memiliki komunikasi yang baik dengan para bawahannya sehingga terdapat komunikasi dua arah antara kedua belah pihak, yaitu pihak pimpinan dan pihak bawahan. Komunikasi yang baik dapat berguna untuk tercapainya pengertian dan tujuan, serta dapat lebih memudahkan untuk memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

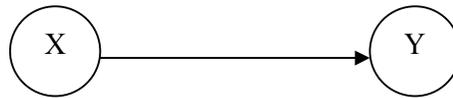
Hasibuan (1996) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pemimpin harus dapat menanamkan pengertian kepada karyawan mengenai pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan atau tugas agar dapat menimbulkan dan meningkatkan minat dari diri karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Minat yang timbul akan dapat mendorong dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Pemimpin dituntut untuk memahami sifat dan motif apa saja yang yang dapat membuat karyawan termotivasi sehingga dapat bekerja secara optimal, semangat kerja karyawan dapat meningkat di dalam perusahaan sehingga target dan tujuan perusahaan juga tercapai, hal ini merupakan keuntungan bagi perusahaan yang bersangkutan.

Katz dan Kahn dalam Steers dan Porter (1991) menyatakan bahwa motivasi kerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin tersebut. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan juga tidak dapat terlepas dari kebutuhan dan juga harapan yang ada dalam diri karyawan tersebut.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka secara teoritis terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan teoritis antara kedua konsep tersebut merupakan rerangka pemikiran yang dijadikan model penelitian sebagai berikut ini.



Keterangan :

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Motivasi Kerja

→ = Garis yang menggambarkan hubungan

1.6 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang mempunyai hubungan erat dengan permasalahan yang akan diteliti dan membandingkannya dengan pengetahuan teori untuk merumuskan persoalan, serta kemungkinan untuk mencari pemecahannya (Cooper, 1997).

1.6.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel ini digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel tidak bebasnya adalah motivasi kerja karyawan. Variabel-variabel itu akan dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut ini.

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber Data
Gaya Kepemimpinan (X)	Hasibuan (1996) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi .	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Tindakan - Perhatian - Pengawasan 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin - Karyawan
Motivasi Kerja (Y)	Robbins (2003), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan - Semangat - Prestasi 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin - Karyawan

Sumber: Data Penelitian

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Setia Busanatex, yang beralamat di Jl. Cibaligo No. 67, Bandung. Waktu penelitian ini dilakukan selama empat bulan, yaitu dari bulan Maret 2006 sampai bulan Juni 2006.

1.8 Sistematika Pembahasan

- **BAB I: Pendahuluan**
Terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika pembahasan.
- **BAB II: Tinjauan Pustaka**
Terdiri dari pengertian dari manajemen, manajemen sumber daya manusia beserta ruang lingkupnya, kepemimpinan beserta ruang lingkupnya, motivasi dan ruang lingkupnya, hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan pengajuan hipotesis.
- **BAB III: Objek dan Metodologi Penelitian**
Terdiri dari sejarah perusahaan, visi dan misi dari perusahaan, struktur organisasi dari perusahaan, uraian tugas pada perusahaan, penjelasan aktivitas perusahaan. Pada metodologi penelitian menjelaskan mengenai metode yang dipakai dalam penelitian, penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan, skala pengukuran yang digunakan, dan teknik analisa data yang digunakan.

- BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Terdiri dari karakteristik responden, uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis atau uji rank Spearman, dan pembahasan hasil penelitian dari setiap variabel beserta hubungannya.

- BAB V: Simpulan, Implikasi, Keterbatasan, dan Saran.

Terdiri dari simpulan yang diambil dari hasil penelitian, implikasi yang dapat diberikan, keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, serta saran yang dapat diberikan untuk perusahaan.