

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah manajemen dalam industri semakin lama semakin kompleks. Dan tekanan pekerjaan semakin hari semakin meningkat, karyawan harus selalu dalam keadaan baik agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan yang mendesak, dan menyimpan tenaga untuk menghadapi pekerjaan yang lebih membutuhkan tenaga mereka. Dalam hal ini motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar tekanan dalam bekerja tidak menimbulkan kejenuhan pada diri karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Anoraga, motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.¹

Banyak faktor-faktor yang bisa menjadi motivator bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Hezbeq, faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan

¹ Melayu, Hasibuan. *Managemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. (Jakarta : PT Bumi Aksara,2006) hlm.18

faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor ini terdiri dari adanya kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi mencapai hasil, adanya pengakuan atas keberhasilan mendapat prestasi, pekerjaan yang tepat untuk karyawan, dan adanya pengembangan . dan faktor ekstrinsik diantaranya kebijakan dan administrasi dari perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dipengaruhi oleh motivasinya, oleh karena itu dalam pelaksanaan dan pencapaiannya, pengaruh yang menjadi faktor karyawan termotivasi harus tercapai sebelumnya sehingga pencapaiannya bisa terlaksana. Dengan demikian perlu dirancang adanya *planning, organization, actuating dan controlling*. Yang didalamnya memerlukan sumber daya manusia untuk mencapainya, karena sumber daya manusia merupakan aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau suatu perusahaan. Apabila salah satu unsur tersebut tidak dapat berjalan atau diolah dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam semua aktifitasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Untuk melaksanakan fungsi manajemen tersebut diperlukan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik, memiliki wewenang dan mampu untuk memerintahkan orang lain. Pemimpinan yang dapat mengubah cara pandang bawahan terhadap pentingnya suatu tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kepemimpinan yang dapat memberi contoh atau suri

tauladan bagi bawahan, kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat kerja dan tanggung jawab karyawan untuk bekerja optimal di dalam mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan yang dapat menjadi tumpuan keamanan dan kesejahteraan hidup bagi karyawan dan keluarganya.

Seorang pemimpin tidak akan berfungsi dengan baik apabila dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi tidak melibatkan orang lain karena seorang pemimpin memerlukan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.²

Menurut Gibson at al, kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok. Sedangkan menurut Melayu S. P Hasibuan pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.³

Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh

²Pandji, Anoraga. *Psikologi Kepemimpinan*. (Semarang: Rineka cipta, 1990), Hlm. 1

³ Melayu, Hasibuan. *Managemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006) hlm.15

seorang pemimpin ini yang akan digunakan agar bisa mengarahkan karyawan untuk menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu pemimpin juga harus memperhatikan karyawan (sumber daya manusia) yang merupakan aset yang sangat berharga untuk membantu dan memenuhi tugas yang telah ada dalam perusahaan, dalam mengatur karyawan pimpinan tidak dapat mengatur karyawan sepenuhnya selayaknya mesin yang bisa bekerja penuh hingga 24 jam, karyawan memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan terutama tenaga yang lebih terbatas dibandingkan dengan sebuah mesin.

Peran penting seorang pemimpin adalah mengerti kebutuhan karyawan, karena setiap karyawan memiliki sebuah kewajiban yang harus dipenuhi dan karyawan juga memiliki hak untuk memenuhi kebutuhannya, semenarik apapun pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan jika kebutuhannya tidak terpenuhi maka dalam menjalankan tugasnya belum tentu akan mendapatkan kepuasan. Jika kebutuhan karyawan telah terpenuhi ada kemungkinan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya motivasi ini pemimpin dapat mendorong dan menggerakkan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, dan motivasi kerja pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dengan adanya peningkatan perilaku kerja dari karyawan maka akan meningkatkan mutu dari perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang positif, seperti penelitian yang dilakukan oleh Indah Sugiarti dan Susanti Widiastuti menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dan penelitian lain dari Anita Juniarti juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis menjadi dominansi yang diterapkan.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan sangat penting bagi terlaksananya pekerjaan karyawan dan menjadi salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pimpinan bahwa bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau mengarahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian oleh pimpinan sehingga berakibat kepada menurunnya motivasi karyawan yang berdampak kepada produktivitas perusahaan menjadi kurang optimal dan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT.PG Candi Baru Sidoarjo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo.
3. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara tingkat gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di PT.PG Candi Baru Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian diharapkan akan memperoleh beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga pemimpin mengetahui bagaimana membuat karyawannya melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang sumberdaya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.