

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembicaraan mengenai MSDM (manajemen sumberdaya manusia) dewasa ini semakin mendapat perhatian. Pada hakekatnya MSDM merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Saat ini pengakuan terhadap manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja. Yang memandang kerja suatu yang mulia tanpa mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

Manusia sebagai anggota organisasi dalam melakukan proses pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda. Agar para pimpinan dan seluruh karyawan saling terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka dibutuhkan interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu dan membutuhkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menentramkan. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan atau semangat (motivasi) kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal.

Saling memberi dukungan dan semangat dalam setiap menyelesaikan pekerjaan antara pimpinan dan karyawan akan memberikan suasana nyaman

yang dapat memberikan sumbangan positif bagi organisasi. Seorang pimpinan harus menghindari tindakan, ucapan, dan ungkapan yang dapat membunuh motivasi orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya. Memberi motivasi dan berinovasi untuk mengekspresikan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan, tidak cukup hanya dengan cara mendorong untuk berperilaku positif, tetapi lebih dari itu seorang pimpinan juga harus menjaga moral kerja agar semangat kerja tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.

Karyawan sebagai elemen organisasi yang merupakan asset, dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan sebelumnya dituntut untuk selalu memotivasi dan mengembangkan diri meraih prestasi kerja yang optimal. Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pemimpin, teman kerja, dan lingkungan yang memadai. Tanpa adanya bentuk dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur-unsur di atas, maka sulit bagi karyawan untuk mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi, dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi

bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya (Hersey dan Blanchard, 1992:62).

Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin, ia akan mentransfer beberapa nilai seperti penekanan kelompok, dukungan dari orang-orang/pegawai, toleransi terhadap resiko, kriteria pengupahan dan sebagainya. Pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subjektif mengenai dasar – dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinan.

Untuk menyeleraskan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai perusahaan dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi. Proses sosialisasi akan sempurna jika pegawai baru merasa senang pada pekerjaan dan organisasinya. Pendatang baru merasa diterima oleh rekan kerjanya sebagai orang yang dipercayai dan memiliki nilai-nilai, menimbulkan rasa percaya diri bahwa dia mampu mengerjakan pekerjaan secara sukses memahami sistem yang ada, tidak hanya yang berkaitan dengan tugas-tugasnya saja, tetapi juga dengan peraturan yang ada.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kinerja di sisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Pimpinan dalam hal ini memegang peranan penting dalam memberikan arah dan tujuan organisasi secara lengkap dan jelas kepada seluruh elemen organisasi yang terlibat. Dalam interaksi antar anggota organisasi, pimpinan harus mampu memberikan dorongan atau motivasi (*motivation*) kepada para karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Motivasi dapat dimaknai sebagai keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Kata motif disamakan artinya dengan kata motive, dorongan, dan alasan. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut bertindak. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa tingkah laku seseorang dalam beraktivitas atau bekerja dapat muncul atau timbul karena adanya motif (*motive are the way of behaviour*).

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action/activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dorongan atau semangat kerja oleh Ravianto, (2008:207) sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi

merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Menurut Barelson dan Steiner dikatakan bahwa istilah motif sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, atau mengerahkan (karenanya “motivasi”), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, Hadari Nawasi, (1997:351).

Dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai menurut Rustandi (1987:27), sangat diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi, juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Dalam hal ini kematangan bawahan berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan, agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Untuk itu pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung para bawahan untuk selalu berprestasi.

Mengembangkan kualitas kepemimpinan yang melayani adalah hal yang sulit karena pemimpin pelayan harus lebih mementingkan orang lain daripada diri sendiri. Pemimpin pelayan adalah seorang pemimpin dengan pengikut yang ia bantu untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam sejumlah hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi

orang yang lebih berguna dan bahagia. Tidak semua manajer/pemimpin yang sukses benar-benar menjadi pemimpin pelayan. Namun semakin banyak bukti yang menunjukkan pada hari ini dan masa depan, manajer/pemimpin yang matang pasti lebih banyak menghadapi tuntutan yang tinggi untuk menjadi pemimpin pelayan (Neuschel, 2008).

Pekerjaan untuk melayani yang tertinggi dan kepercayaan kepemimpinan yang tersuci adalah penggunaan tanggung jawab secara hati-hati. Pemimpin yang mulia memanfaatkan kekuatan untuk peningkatan organisasi dan perkembangan orang-orangnya. Pemimpin yang luar biasa memahami dan mempertahankan konsep pemimpin pelayan. Dilihat dari semua sisi, selalu dibutuhkan adanya upaya pencarian orang-orang yang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memimpin secara efektif. Kekurangan kepemimpinan yang efektif tidak terbatas pada dunia usaha tetapi juga terlihat nyata pada kurangnya administrator yang mampu dalam pemerintahan, pendidikan, yayasan dan bentuk-bentuk organisasi lainnya. Orientasi *servant leadership* adalah untuk melayani pengikut dengan standar moral spiritual. Para pemimpin-pelayan (*servant leaders*) biasanya menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain.

Suatu organisasi akan berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara optimal. Oleh karena itu perusahaan harus menyadari adanya teknik-teknik

yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, yang tentu saja sangat didukung oleh prestasi kerja yang baik sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pemberian motivasi dalam hal ini merupakan salah satu tehnik ataupun cara yang digunakan pimpinan agar karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

In-Trans Publishing merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbitan buku, dan berskala nasional. Dalam menjalankan roda organisasi perusahaan In-Trans Publishing, pimpinan mempunyai pegawai yang rata-rata belum memiliki pengalaman pekerjaan yang mumpuni, sehingga pimpinan tentu mempunyai cara untuk melakukan pendekatan terhadap pegawai , agar roda organisasi In-Trans Publishing selalu berjalan dengan baik dan pegawai selalu mempunyai motivasi yang cukup tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dari uraian diatas maka penelitian ini diberi judul **Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai pada In-Trans Publishing**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas maka dapatlah dirumuskan masalah utama yang terkait dalam tulisan ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam memotivasi kinerja Pegawai di In-Trans Publishing ?.

2. Bagaimana kinerja pegawai In-Trans Publishing Malang

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai In-Trans Publishing
2. Untuk mengetahui kinerja Pegawai In-Trans Publishing

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan masukan informatif kepada Direkur In-Trans Publishing tentang gaya kepemimpinan dalam Memotivasi kinerja Pegawai dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada berbagai pihak untuk lebih memahami gaya kepemimpinan dalam tugas dan pekerjaan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terutama mengkaji teori-teori sumber daya manusia, khususnya masalah gaya kepemimpinan.