

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang mereka ingin raih. Didalam mencapai keberhasilan tersebut, faktor utama sebagai penentu adalah manusia.

Manusia adalah unsur yang menentukan arah dari pencapaian tujuan yang mereka inginkan. Melalui semua ide-ide yang berasal dari pemikiran manusia yang ada dalam perusahaan, perusahaan itu dapat bertahan dan berkembang melewati perkembangan jaman. Tuntutan sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas telah mengharuskan setiap pekerja mempunyai motivasi positif yang tinggi sehingga mereka bersedia melaksanakan pekerjaan dengan semangat tinggi pula, bergairah dan berdedikasi tinggi bagi perusahaan dimana dia bekerja.

Dengan motivasi kerja yang tinggi tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Begitu pentingnya faktor manusia dalam mencapai keberhasilan perusahaan, maka dalam suatu perusahaan industri, perdagangan maupun jasa akan selalu dihadapi pada permasalahan bagaimana usaha pimpinan perusahaan menggerakkan bawahannya agar bekerja dengan efektif dan terarah kepada tujuan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan sebaliknya karyawan akan

dituntut agar menjaga semangat dan disiplin kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sehubungan dengan bahasan sebelumnya, perhatian terhadap unsur manusia atau karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Tentunya hal tersebut mempunyai hubungan dengan peran pemimpin di dalam perusahaan. Di mana peran pemimpin dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat menjadi panutan yang baik bagi para bawahannya. Pemimpin juga harus dapat memotivasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Pada saat memimpin suatu perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki dimensi kepemimpinan yang diyakini kebenarannya dan dapat dijadikan landasan bekerja sehari-hari, yaitu dimensi kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Istilah hubungan manusiawi menyatakan bahwa manusia atau karyawan diperlakukan dengan baik, adanya tenggang rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga karyawan akan merasa sangat puas, produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan suatu tindakan pada diri seseorang ataupun sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sangat erat kaitannya dengan cara berperilaku atau gaya yang digunakan seorang pemimpin melalui aktivitas kepemimpinannya. Dalam hal ini, karyawan merupakan salah satu sumber daya

pelaksana berbagai pekerjaan dan tugas yang memerlukan suatu dorongan atau motivasi secara terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerjanya.

Melalui gaya kepemimpinan, diharapkan motivasi kerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan disini adalah harapan-harapanyang dimiliki oleh karyawan tersebut. Daya penggerak yang memotivasi kerja itu tergantung dari harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan, maka karyawan akan cenderung meningkat kualitasnya. Menurut Victor H Vroom (teori harapan) dalam Robbins (2007:67) menyatakan bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil tertentu serta pada daya tarik hasil tersebut bagi individu. Jadi motivasi kerja karyawan tergantung pada seberapa besar pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapannya.

Menurut Robbins (2007:173) perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robbert House dalam Robbins (2007:173) mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu yang berkarakter direktif, berkarakter suportif, berkarakter partisipatif dan berorientasi prestasi.

Melihat adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang dibawa oleh seorang pemimpin terhadap motivasi kerja, maka peneliti perlu mengkaji lebih lanjut dan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers)”.

B. Rumusan Masalah

Dalam suatu penelitian, adanya rumusan masalah pada suatu penelitian adalah untuk memudahkan dalam menganalisa dan mengevaluasi masalah serta agar dapat lebih terarah dengan jelas sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif, maka perlu dibuat rumusan masalah.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan?
3. Variabel manakah diantara Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
3. Untuk menjelaskan variabel mana diantara Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk menerapkan gaya kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Aspek Akademis

Bagi akademis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep kepemimpinan khususnya yang terkait dengan masalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran umum secara menyeluruh mengenai pokok-pokok ini dari skripsi ini dan untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi nanti, mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup. Maka penulis memberikan gambaran umum secara singkat mengenai sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini, membahas tentang latar belakang yang menjadi alasan penulis untuk menyusun skripsi dengan topik penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas mengenai penelitian-penelitian yang terdahulu dan teori-teori yang digunakan dalam membantu penulisan dan menemukan jawaban yang menjadi rumusan masalah seperti : pengertian pemimpin, pengertian kepemimpinan, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian motivasi, model konsep dan hipotesis, serta hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini membahas mengenai jenis penelitian, sumber data, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisis dan interpretasi data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dan hasil penelitian yang dilaksanakan serta pengajuan beberapa saran yang dapat digunakan di Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers dan pada penelitian selanjutnya.