

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan baik yang memproduksi barang maupun penyelenggaraan jasa adalah bentuk organisasi dengan tujuan utama untuk menghasilkan laba yang maksimal. Di samping tujuan utama tersebut, perusahaan juga mempunyai tujuan yang lainnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, pengembangan usaha, penyedia lapangan kerja, dan sebagainya. Agar tujuan tersebut dapat dicapai perusahaan harus memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya. Salah satu faktor produksi adalah sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia (tenaga kerja) merupakan pengatur bagi faktor-faktor produksi yang lain di dalam suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Agar dapat menjalankan kegiatannya dengan maksimal, tiap-tiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus mempunyai suatu motivasi yang kuat. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu untuk melakukan sesuatu. Bertolak dari kata motivasi tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah “suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Dari uraian di atas tentang motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja berarti dorongan yang

memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi, dapat dikatakan bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya dorongan tertentu. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi muncul karena adanya dorongan tertentu. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan pada diri seseorang. Orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan mampu menghasilkan karya yang besar pula. Bahkan ada sementara pendapat yang mengatakan bahwa pekerja dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang pas-pasan saja. Sedangkan orang yang mempunyai kemampuan tinggi tanpa diimbangi motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Rovianto (1985: 122) dalam bukunya "*Produktivitas*" dan "*Manusia Indonesia*" menyebutkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor, diantaranya pemimpin dan kondisi kerja. Di samping masih terdapat banyak faktor yang juga berhubungan dengan motivasi kerja, misalnya teman sekerja, kebijakan dan peraturan, jenis pekerjaan, tantangan akan pekerjaan dan lain sebagainya.

Pimpinan merupakan penggerak dan penentu arah dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dari efektivitas kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu seni dan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mau dan mampu berperan sesuai dengan

fungsinya secara optimal ke arah pencapaian tujuan tertentu yang telah disepakati untuk dicapai. Dalam hal motivasi kerja, pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga bawahan tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi (perusahaan) dapat tercapai.

Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya tingkat kepuasan karyawan. Apabila kondisi baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik dan lebih bersemangat, maka perlu diberi rangsangan agar karyawan mempunyai rasa puas sehingga mereka mempunyai motivasi untuk bekerja. Faktor pemuas karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan kondisi kerja. Apabila faktor-faktor tersebut memuaskan karyawan maka niscaya motivasi kerja karyawan akan timbul. Bertitik tolak dari uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan sesuatu penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN ZEBRA TERBANG DI JUWANA PATI”.

B. Perumusan Masalah

Dalam upaya memotivasi karyawan, faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya akan membahas atau membatasi pada faktor motivasi kerja berupa kepemimpinan dan kondisi kerja. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan dan kondisi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja karyawan?
4. Faktor motivasi apakah yang mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

4. Untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam kontes permasalahan yang berkaitan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini akan disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diterangkan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan yang mendorong timbulnya penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai berbagai kajian teori mengenai gaya kepemimpinan kondisi kerja karyawan, dan hubungan diantara ketiga hal tersebut, serta hasil penelitian terdahulu

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang kerangka, hipotesis, dan sumber data, metode

analisis data yang dipergunakan dalam penelitian.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, analisa data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam hubungan ini meliputi kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian, serta saran dalam hubungannya dengan manfaat penelitian yang akan diperoleh sebagai pedoman bagi perusahaan yang terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan.