

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan atau organisasi dalam usaha mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi perusahaan dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Tujuan merupakan arah yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi perusahaan. Modal yang besar tidak merupakan jaminan bahwa perusahaan akan mencapai suatu tujuan. Dengan ketrampilan serta kerja yang tinggi maka karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien salah satu caranya, pihak manajemen perusahaan harus mampu melaksanakan fungsinya dengan baik. Indikator yang mempengaruhi dalam upaya yang meningkatkan motivasi yang efektif dan efisien. Seperti halnya komunikasi, kepemimpinan, dan pengawasan kerja yang ada dalam suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan agar para pekerja bekerja lebih bersemangat perusahaan juga harus memberikan pengawasan yang baik, agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai rencana. Dengan adanya pengawasan maka akan lebih mempermudah para pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Karena dengan pengawasan akan ditentukan suatu pedoman baku tersebut. Pengawasan juga dilakukan pada saat pekerjaan berlangsung,

sehingga bila terjadi penyimpangan atau kesalahan dari pekerjaan tersebut maka akan diketahui dan pengawasan akan melakukan koreksi terhadap kesalahan tersebut. Dengan adanya pengawasan yang mencakup penetapan pedoman kerja, penilaian terhadap hasil kerja, dan tindak lanjut terhadap hasil penilaian maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan rencana.

Agar dapat menjalankan kegiatan yang maksimal tiap-tiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus mempunyai suatu motivasi yang kuat. Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada pada diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu atau melupakan sesuatu. Bertolak dari kata motivasi tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah “Sesuatu 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 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 pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang pas-pasan saja. Sedangkan orang yang mempunyai kemampuan tinggi tanpa diimbangi

dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Adapun komunikasi menjadi bagian yang penting sebab dengan komunikasi bagian-bagian dalam organisasi dapat berhubungan dengan lingkungan melalui komunikasi, informasi mengalir dari pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Melalui komunikasi yang efektif dari pihak manajer akan dapat mengetahui saran tanggapan tentang kebutuhan pada karyawan sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan atau keputusan dalam rangka pencapaian tujuan.

Hal yang tak kalah penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah hubungan antara karyawan dan pemimpin atau atasan, gaya seorang pemimpin dalam memimpin karyawan akan sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Pemimpin merupakan motor penggerak yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat organisasi untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan.

Pentingnya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan. Sehingga antara karyawan dan pimpinan harus ada komunikasi yang baik agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KUSUMAHADI SANTOSA KARANGANYAR”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh antara komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. KUSUMAHADI SANTOSA Karanganyar?
2. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. KUSUMAHADI SANTOSA Karanganyar?

C. PEMBATASAN MASALAH

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini maka hanya terbatas pada komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa tujuan. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, kepemimpinan, dan pengawasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

E. MANFAAT PENELITIAN

Adaun manfaat penelitian dari penulis skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara praktis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pimpinan perusahaan dan memberikan gambaran yang jelas dalam hal pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Manfaat secara teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu ekonomi dan juga hasil penelitian ini dapat sebagai bahan acuan terhadap teori-teori tersebut bila hasil penelitian mendukung.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman isi dari skripsi maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan skripsi ini akan terbagi dalam lima bab yang terdiri.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai berbagai kajian teori mengenai konsep manajemen sumber daya manusia, komunikasi, kepemimpinan, pengawasan kerja dan motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metode penelitian yang terdiri dari kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, hipotesis, populasi dan sampel, sumber data, instrumen penelitian, uji instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang gambaran umum dari perusahaan, data-data yang diperoleh, analisa data dan pembahasan serta hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang dilakukan, saran untuk perusahaan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.