

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang terjadi di era global saat ini menuntut setiap perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dengan memiliki SDM yang berkualitas perusahaan diharapkan memperoleh peluang untuk memenangkan persaingan serta dapat tercapai suatu keberhasilan.

Menyadari begitu pentingnya peranan manusia dalam perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik. Keberadaan manusia sebagai makhluk sosial, memiliki perasaan, keinginan, kebutuhan dan motif yang berbeda-beda. Untuk itu manusia memerlukan perhatian-perhatian khusus yang tidak dapat disamakan dengan mesin. Maka disini suatu peran manajer atau pimpinan untuk mengelola sumber daya manusia sangat penting, dimana dalam pengelolaan SDM-nya para manajer atau pimpinan harus bisa mengerti bawahannya. Sehingga bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat merasakan adanya kepuasan kerja.

Husnan (2002), mengemukakan "banyak faktor-faktor yang menyebabkan seseorang puas bekerja pada suatu organisasi atau jabatan yang dipegangnya bukan karena gaji yang mereka terima".

Sebagai sebuah instansi pemerintah, Dinas Pendapatan Daerah sangat berperan penting bagi pertumbuhan di pemerintahan kota Surakarta.

Banyak dari kalangan masyarakat yang memandang Dinas Pendapatan Daerah hanya sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang yang menyangkut keuangan daerah. Dan mereka hanya melihat dari hasil keberhasilan yang dicapai, mereka tidak pernah melihat apa dan bagaimana proses dalam pencapaian keberhasilan tersebut.

Faktor kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting, dinamika dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yaitu adanya keharmonisan hubungan antara manusia di dalam organisasi yang akan menciptakan kondisi yang positif, baik antar pimpinan dengan bawahan. Apabila hubungan keduanya harmonis maka akan tercipta kerukunan dan motivasi kerja. "Motivasi kerja adalah suatu alat pendorong manusia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu dan membuat dirinya menjadi dinamis" (Handoko, 1997 : 256).

Namun kesemuanya tidak bisa lepas dari figur dan gaya kepemimpinan antara atasan terhadap bawahan. "Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain" (Thoha, 2002 : 256). Didalam menciptakan suasana kerja, pimpinan bebas memakai gaya kepemimpinan sejauh mampu menggerakkan orang lain (bawahan). Bebas bukan berarti menuntut kehendak sendiri tetapi mengerti derajat situasional bawahan, gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin akan menimbulkan motivasi kerja apabila gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan bawahan, juga sebaliknya apabila gaya yang diterapkan kurang sesuai dengan harapan bawahan maka akan

manurunkan motivasi kerja. Mengingat sangat pentingnya peranan pimpinan di dalam suatu organisasi, untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi, maka harus di berlakukan suatu kepemimpinan yang efektif (Handoko, 1997).

Dinas Pendapatan Daerah Surakarta adalah sebuah instansi pemerintah. Instansi pemerintah ini selalu berkembang, banyak dari kalangan masyarakat memandang bahwa suatu instansi pemerintah pasti bersifat birokrasi, Apa arti birokrasi sebenarnya? Banyak orang yang mengasumsikan dan mengartikan bahwa birokrasi yang diambil dari teori Max Weber yaitu "aturan-aturan yang dibuat suatu lembaga atau instansi dari atasan kepada bawahan, dimana aturan-aturan tersebut bersifat otoriter yang tidak bisa ditentang dan harus selalu dipatuhi" (Thoha, 1991 : 71-81). Maka dari itu birokrasi cenderung bersifat otoriter, itulah sebab alasan mengapa banyak dari kalangan masyarakat kurang berminat melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan di suatu lembaga pemerintahan.

Tetapi kalau kita telaah di beberapa buku ternyata model birokrasi sebenarnya masih dalam asumsi hipotesis Max Weber, maka dari itu bahwa birokrasi tidak bisa hanya diidentifikasi di suatu lembaga organisasi pemerintahan saja, akan tetapi di swasta secara tidak langsung juga memakai sistem birokrasi. Mengapa demikian? sebab birokrasi adalah "sebuah aturan-aturan yang dapat dibuat oleh pimpinan dalam suatu lembaga baik pemerintahan maupun swasta agar di patuhi oleh bawahan" (Thoha, 1991 : 73). Menurut Max Weber bahwa "Kalau kumpulan mereka itu tidak diatur,

maka kerja mereka bisa acak-acakan, semrawut, tidak rasional dan tidak efisien”.

Maka dari uraian diatas tidak menutup kemungkinan di Dinas Pendapatan Daerah Surakarta sebagai instansi pemerintah, juga terdapat beberapa gaya kepemimpinan. Seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu gaya kepemimpinan otoriter, otoriter bijaksana, konsultatif, partisipatif, manajemen jalan tengah. Sehingga disini memang perlu diadakan penelitian menyangkut perihal gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di instansi pemerintah tersebut, dimana selama ini kebanyakan masyarakat mengidentikkan instansi pemerintah bersifat birokrasi yang biasanya memiliki gaya kepemimpinan otoriter saja.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang penulis kemukakan disini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta.
2. Variabel gaya kepemimpinan manakah yang mempunyai pengaruh hubungan paling besar dengan motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang erat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta.

2. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan manakah yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Pendapatan Daerah Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di suatu lembaga atau instansi yang nyata bukan hanya teori yang diperoleh pada saat di bangku kuliah saja.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi instansi pemerintah daerah kota Surakarta, khususnya pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan dalam hal kepemimpinan.

G. Sistematika Skripsi

Agar mempermudah memperoleh gambaran skripsi ini, maka perlu dikemukakan urutan-urutan atau sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori yang akan dipakai dalam penyusunan ini, yang meliputi pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, pengertian gaya kepemimpinan dan teori-teorinya, pengertian motivasi dan teori-teorinya, tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini berisi Metode penelitian, kerangka pemikiran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan sumber data, definisi operasional, teknik analisa data.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran umum, profil responden, analisa data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan.