

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia mempunyai unsur pokok dalam berperilaku yang berupa aktifitas, baik itu aktifitas fisik maupun aktivitas mental, untuk itu perlu diperhatikan dan dipahami perilaku individu itu sendiri dalam organisasi. Oleh sebab itu perlu diteliti motif yang mendorong dan melatarbelakangi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yang mana tiap individu memiliki perbedaan dorongan dalam melakukan pekerjaannya, intensitas dan frekuensi dari waktu ke waktu. Motivasi bukanlah suatu proses fisik yang mudah, karena motivasi ini erat kaitannya dengan kepribadian seseorang.

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu dan merupakan sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal lain yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Individu dapat digerakkan untuk melakukan suatu tindakan, yang disebabkan faktor-faktor yang berbeda. Individu akan termotivasi karena mereka dapat menilai suatu kegiatan, atau adanya paksaan yang kuat dari luar. Dalam dunia kerja individu dapat digerakkan untuk bertindak karena adanya rasa ketertarikan yang kuat, atau karena mereka disuap oleh lingkungan luar, karena ada tanggung

jawab (*commitment*), atau karena takut terhadap pengawas (Ryan dan Deci, 2000).

Proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri ketika semua itu berlangsung. Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu sendiri sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu itu kerjakan atau ada hal-hal tertentu yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memunculkan faktor yang dapat memunculkan motivasi kerja.

Mohyi (2005) mengatakan motivasi kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerjanya senantiasa untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Jadi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka akan timbul motivasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2008) kebutuhan merupakan satu unsur dari tiga unsur kunci dalam definisi 'motivasi', sementara dua unsur yang lain adalah upaya dan tujuan organisasi. Banyak orang keliru memandang motivasi kerja sebagai suatu ciri pribadi, dimana beberapa orang memilikinya, sementara yang lain tidak. Beberapa pemimpin dalam praktiknya mencap karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai malas. Penandaan semacam ini mengandaikan seorang individu selalu malas atau kekurangan motivasi kerja, walaupun

sebenarnya motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi individu dengan situasi.

Berdasarkan analisis dari Robbins (2008) di atas maka tidak terlalu mengherankan apabila dalam suatu organisasi akan banyak melihat ada individu yang motivasinya tinggi, rajin dan tekun dalam bekerja, selalu berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, dan tidak mudah puas dengan hasil yang telah dicapai, sementara ada pula orang sudah merasa puas dengan prestasi yang sedang-sedang saja dan tidak terdorong untuk meraih prestasi yang lebih baik lagi. Bahkan ada juga individu yang terlihat asal-asalan saja dalam bekerja, mudah putus asa, dan menganggap tugas yang diterima sebagai beban.

Motivasi kerja bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka.

Komponen dasar dari lingkungan motivasi kerja adalah kerja sama antara pemimpin dan karyawannya, dan yang harus diberikan pemimpin kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak akan merusak motivasi kerja di tempat pekerjaan. Untuk memotivasi karyawan perlu melibatkan mereka yang akan terkena pengaruh dari keputusan pemimpin. Melibatkan karyawan pada tahap awal akan mendorong motivasi kerja pada karyawan.

Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan suatu asset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang jasa yang mengandalkan motivasi pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subjektif semacam apakah yang timbul dalam diri organism ketika semua itu berlangsung. Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Maka perlu kiranya perusahaan memahami pula cara-cara yang benar dalam memotivasi karyawannya dengan melakukan upaya-upaya agar mampu meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Pada kenyataannya bahwa tidak semua karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena kadang justru terjadi penurunan. Seperti yang terjadi akhir-akhir ini pabrik tahu sejahtera di Cikampek Jawa Barat bahwa banyak ditemui karyawan yang lesu dan kurang bergairah terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terungkap dari pengakuan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dalam suatu wawancara dan data yang diambil dari data document yang dilakukan oleh penulis. Dari hasil yang diperoleh kesimpulan bahwa karyawan tersebut merasa tidak punya motivasi kerja bisa dibilang motivasi kerja karyawan menurun. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara pemimpin dengan karyawan dan kurangnya kerja sama antara karyawan

dan pemimpin. Fenomena yang terjadi bahwa adanya gaya kepemimpinan yang belum tertata sehingga adanya penurunan produksi yang kurang stabil.

Tabel 1

Data Penurunan Hasil Laba Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek

NO	TAHUN	HASIL (Rp)	PROSENTASE PENURUNAN
1.	2008	22.000.000	0
2.	2009	21.000.000	4,5 %
3.	2010	19.000.000	9,5 %
4.	2011	18.000.000	5,3 %

Sumber : Laporan Tahunan hasil laba Pabrik Tahu Sejahtera Cikampek

Penurunan hasil laba pada tahun 2011 disebabkan karena gaya kepemimpinan yang belum tertata sehingga berdampak pada hasil penjualan yang berbeda-beda. Hal ini terlihat pada hasil penjualan yang berbeda-beda pada setiap tahunnya akibat motivasi kerja yang menurun dari tahun-tahun sebelumnya. Pada Pabrik tahu Sejahtera Cikampek ini, faktor kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan secara tepat sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang demokratis.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para karyawannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kerja mereka akan dikenal dan dihargai oleh atasannya. Pemimpin yang demokratis lebih dapat mengidentifikasi dan mengoreksi masalah kerja karyawannya apabila mereka mengenal bahwa kerja yang buruk tidak semata-mata karena tidak cukupnya motivasi. Kepedulian akan hal ini dapat memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat pekerjaan. Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi persaingan diberbagai bidang semakin ketat termasuk dibidang industry, dalam rangka menghadapi hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan kualitas manusia sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan karena secanggih apapun sarana kerja tanpa adanya fungsi tenaga kerja manusia, maka tidak akan berarti keberadaan perusahaan tersebut. (As'ad, 1995)

Gaya kepemimpinan demokratis, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota

yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Seorang pemimpin mempunyai peranan yang besar dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan hendaknya memiliki ciri khas/gaya tertentu dalam proses kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan demokratis mencerminkan tindakan seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinannya secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi. Gaya kepemimpinan demokratis yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan serta kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan motivasi kerja pegawai rendah. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan motivasi didalam diri setiap bawahan.

Maka gaya kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam mencapai tujuan. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur perusahaan lainnya, peranan manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap organisasi, karena manusia bersifat dinamis. Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan demokratis dimana ia dapat bekerjasama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkap di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah “ Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat? “ Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat.”

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan pabrik tahu Sejahtera, Cikampek Jawa Barat.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan perusahaan, dapat memberikan informasi tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap karyawan.
2. Bagi subjek penelitian, memberikan informasi dan menambah wawasan tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan motivasi kerja
3. Bagi ilmuwan psikologi, dapat menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis.
4. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis.