

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja, serta dengan motivasi kerja akan mempengaruhi mutu dan kualitas output dari organisasi itu sendiri, sehingga apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dari sikap profesionalisme semata, tetapi yang paling utama adalah sikap mental yang baik dengan motivasi. Apabila pegawai tidak dimotivasi maka potensi kemampuannya makin tidak diwujudkan sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan. Pemahaman atas proses motivasi adalah dasar pengertian untuk memahami mengapa seseorang melakukan hal-hal tertentu. Semakin tinggi motivasi seseorang, berarti semakin tinggi semangat kerja yang dimilikinya. Motivasi karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam dunia kerja dengan tujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan ataupun organisasi. kenyataan dilapangan terdapat hasil kerja karyawan yang buruk

Satu contoh permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja terjadi di kantor Dikpora Kabupaten Boyolali misalnya pada bulan Juni 2011, setelah liburan lebaran usai, ternyata masih banyak pegawai yang belum masuk kerja. Menurut Kepala Dinas Dikpora Kabupaten Boyolali yang melakukan sidak, pegawai yang membolos tersebut diberi teguran keras dan surat pernyataan agar tidak mengulangi tindakan tersebut. Contoh lain adalah salah seorang pegawai kantor yang bertugas membawa kunci terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan di kantor tersebut lumpuh, karena tidak ada satu pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya. Contoh lain yaitu pernah terjadi yaitu pegawai yang pulang sebelum waktunya, bermain game di kantor, tertidur, membaca koran dan terlalu sering mengobrol.

Berkaitan dengan pola kepemimpinan salah satu Staf menyatakan dalam praktek di lapangan pihak pimpinan dinas terkadang kurang aktif dalam memberikan sosialisasi berkaitan dengan kebijakan dan keputusan yang diambil, sehingga para pegawai kurang memahami bagaimana melaksanakan kebijakan yang ditetapkan pimpinan tersebut, akibatnya aktivitas kerja menjadi terganggu.

Sutarto (2000) dalam penelitiannya menyatakan ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja ( $r=0,40;p<0,01$ ). Selanjutnya penelitian Sawitriavi (2008) menyatakan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dari beberapa

penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam perusahaan.

Menumbuhkan motivasi bukanlah masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme untuk meningkatkan produktivitas dan profesionalisme kerja. Pandangan atau pendapat umum sering beranggapan bahwa motivasi bekerja dapat ditimbulkan apabila seseorang mendapatkan imbalan yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun selain itu ada hal yang lebih penting dalam penentuan motivasi kerja yaitu adanya pola kepemimpinan yang baik.

Pimpinan perusahaan yang mengerti akan segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan baik kebutuhan materi dan juga fisiologis. Seorang pemimpin yang baik sanggup memberikan arahan yang baik terhadap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian karyawan akan kinerja pimpinan tentang pola kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja yang akan mempengaruhi hasil dari kepuasan kerja karyawan.

Suranta (2002) mengatakan peningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan perlu diperhatikan gaya kepemimpinan atasan atau manajer karena gaya kepemimpinan atasan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa sukses tidaknya seorang pemimpin dapat menentukan kondisi keseluruhan perusahaan atau iklim kerja terutama kondisi fisik dan mental karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan jenisnya gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu : yang berpusat pada karyawan (*employee centered*) dan yang berpusat pada pekerjaan (*job centered*). Gaya perilaku ini paralel dengan gaya konsiderasi dan struktur inisiasi sebagaimana yang diidentifikasi oleh kelompok Ohio. (Kinicki & Kreitner, 2003)

Pada dasarnya harapan semua pegawai yang berada dalam organisasi atau perusahaan adalah dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dan optimal sehingga mampu memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan serta memberikan kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Oleh karena itu dibutuhkan model kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan atau pegawai. Secara teoritis kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan merupakan salah satu alternatif yang dimungkinkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena dalam kepemimpinan tersebut, pemimpin berupaya menggunakan beberapa model pendekatan yang positif Likert (Gibson, 1997) menyatakan pemimpin yang terpusatkan pada pekerjaan (*job-centered leader*), menyusun pekerjaan bawahan, mengawasi dengan ketat untuk mengetahui bahwa tugas yang diberikan kepada bawahan dilaksanakan, menggunakan insentif untuk mendorong produksi, dan menentukan tingkat standar produksi berdasar prosedur seperti studi waktu (*time study*).

Pendapat di atas sejalan dengan yang dikemukakan Saydam (2000) yang menyatakan pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan memberi petunjuk yang sejelas-jelasnya, memberi pengawasan rutin, menetapkan standar kerja yang jelas, memberi kritik dan koreksi terhadap hasil kerja bawahan, menetapkan batas waktu

pelaksanaan, memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Kenyatannya untuk meningkatkan motivasi kerja bukan persoalan yang mudah, hal ini karena banyak faktor yang mempengaruhinya, baik yang berasal dari luar seperti lingkungan, maupun yang berasal dari dalam individu seperti sifat dan karakter pegawai yang berbeda-beda, dan pada dasarnya menurut Mc Gregor (Syadam, 2000) setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau diperintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali pegawai melakukan pelanggaran misalnya, malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja, atau menunda-nunda pekerjaan,

Berdasarkan uraian diatas penulis mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan Persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja?”. Dengan rumusan masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi Pada Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan Motivasi kerja.
2. Peranan persepsi gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan terhadap motivasi kerja.

3. Tingkat persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan.
4. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan

### **C. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan perusahaan, sebagai informasi bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja sehingga seorang pimpinan akan dapat menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang dapat membantu karyawan untuk memotivasi kerja karyawan.
2. Karyawan, sebagai informasi mengenai tentang pentingnya persepsi yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dalam peningkatan motivasi kerja.
3. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang mengupas tentang hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan dengan motivasi kerja.