

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau unit usaha baik itu formal ataupun informal, membutuhkan seorang pribadi pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab semangat keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk menjadi panutan bagi para bawahannya. Kepemimpinan seorang manajer yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan bagian terpenting dari manajemen, hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi terciptanya optimalisasi faktor-faktor produksi (manusia, modal, mesin maupun metode) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usahanya mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Sehingga organisasi dapat dikatakan sukses maupun tidak sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam sebuah perusahaan.

Seorang pemimpin sering dihadapkan pada persoalan bagaimana dapat menciptakan suatu situasi dan kondisi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individunya di dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain bagaimana seorang pemimpin dapat menyesuaikan antara keinginan bawahan dengan tujuan organisasi. Untuk dapat menyesuaikan kedua hal ini seorang pemimpin harus dapat memahami sifat dari bawahannya. Apa yang mendorong mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, dan bagaimana cara memotivasi mereka, sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Seorang pemimpin dalam perusahaan juga harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.

Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas, yang membedakan dari pemimpin yang lain. Dalam kenyataan sehari-hari masih terus dipersoalkan mengenai gaya kepemimpinan yang efektif, atau bagaimana pelaksanaan kepemimpinan yang efektif dalam menjalankan organisasi.

Terdapat empat gaya kepemimpinan (Hersey dan Blanchard, 2006), yaitu: (1) Gaya kepemimpinan instruktif, (2) Gaya kepemimpinan konsultatif, (3) Gaya kepemimpinan partisipatif, dan (4) Gaya kepemimpinan delegatif.

Gaya kepemimpinan instruktif merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin lebih banyak memberikan pengarahan, sedikit atau kurang memberikan dukungan. Gaya kepemimpinan yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan dirujuk sebagai 'instruksi' karena gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah, inisiatif pemecahan masalah dan keputusan hanya dari pemimpin, pemecahan masalah dan keputusan dari pemimpin, serta pengawasan ketat dari pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan konsultatif merupakan gaya kepemimpinan yang lebih banyak memberikan pengarahan, dukungan terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan dirujuk sebagai 'konsultatif', karena dalam menggunakan gaya ini banyak memberikan pengarahan dan semua keputusan dibuatnya, keputusan diambil berdasarkan masukan bawahan, komunikasi berjalan dua arah, bawahan diberikan kebebasan mengajukan ide-ide dan saran, namun keputusan tetap pada pimpinan.

Gaya kepemimpinan partisipatif menekankan dukungan yang tinggi dalam pembuatan keputusan dan kebijakan, dengan sedikit pengarahan. Gaya kepemimpinan yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk

sebagai ‘partisipatif’ karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Bawahan diberikan kelonggaran pengawasan, pemimpin cenderung memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi langsung, bawahan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, komunikasi dua arah, hubungan yang saling mempercayai dan menghormati antar para anggota.

Gaya kepemimpinan delegatif lebih menekankan pimpinan sedikit memberikan pengarahan dan dukungan, pemimpin juga kurang memberikan dukungan. Gaya kepemimpinan yang rendah dukungan dan rendah pengawasan dirujuk sebagai ‘delegatif’, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan. Bawahan bertanggung jawab penuh kepada pemimpin, komunikasi dua arah untuk mendiskusikan masalah bersama dan proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Hal ini karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu tugas yang paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi adalah tugas memotivasi karyawan, agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan berhasil mencapai standar-standar hasil pekerjaan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbin, 2006). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang, 2009).

Karyawan yang mau dan mampu bekerja dengan upaya terbaiknya adalah faktor terpenting yang dimiliki suatu perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan seperti itu, perusahaan harus memahami kebutuhan dan kemampuan karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang bisa membuat karyawan termotivasi, tanpa memiliki motivasi dalam dirinya seorang karyawan tidak akan bekerja hanya karena terpaksa tanpa dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta tidak adanya gairah dan dedikasi kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan instruktif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo?

2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan konsultatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo?
3. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo?
4. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan delegatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo?
5. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan instruktif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo.
2. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan konsultatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo.
3. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo.
4. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan delegatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo.
5. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif terhadap motivasi kerja pada karyawan CV. Mulia Game Sindo Solo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan juga sebagai referensi, tambahan khasanah kepustakaan dan bahan masukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari temuan penelitian ini dapat mengidentifikasi berbagai faktor yang perlu diperhatikan dalam mengetahui motivasi kerja karyawan, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Bagian awal penelitian berisi tentang halamanan judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian penelitian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

Bagian inti penelitian berisi tentang bab-bab inti penelitian yang membahas tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang teori yang berkaitan dengan masalah yang diambil dalam penelitian dan memuat materi yang dikumpulkan dari berbagai sumber, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini meliputi jenis penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Metode Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini meliputi kesimpulan dari hasil analisa data dan saran.

Bagian penutup penelitian berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran hasil penelitian, maupun dokumentasi hasil penelitian yang telah dilaksanakan.