

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT POS (PERSERO) SURAKARTA
SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ANDI TRIANA
B 100 030 519

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang memproduksi barang maupun penyelenggaraan jasa adalah bentuk organisasi dengan tujuan utama untuk menghasilkan laba yang maksimum. Tujuan lain untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, pengembangan usaha, penyedia lapangan kerja, dan sebagainya. Agar tujuan tersebut dapat dicapai perusahaan harus dapat memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya. Salah satu faktor produksi adalah sumber daya manusia. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia (tenaga kerja) merupakan pengatur bagi faktor-faktor produksi yang lain di dalam suatu perusahaan.

Agar dapat menjalankan kegiatannya dengan maksimum, tiap-tiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus mempunyai suatu motivasi yang maksimum. Motivasi dan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu atau melakukan sesuatu. Maka motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dari uraian diatas 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.

Menurut Ravianto (1985: 122) dalam bukunya produktifitas dan manusia Indonesia menyebutkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor, diantaranya pemimpin dan kondisi kerja. Disamping masih terdapat banyak faktor yang juga berhubungan dengan motivasi kerja, misal teman pekerja, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa berupa materi dan non materi dan lain sebagainya.

Pemimpin merupakan penggerak dan penentu arah dan tujuan organisasi, dapat diukur dari efektifitas kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah suatu seni dan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi atau menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mau dan mampu berperan sesuai dengan fungsinya secara optimal kearah pencapaian tujuan tertentu yang telah disepakati untuk dicapai.

Dalam hal motivasi kerja, pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada bawahannya sehingga bawahan tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik dan lebih baik sehingga tujuan organisasi (perusahaan) dapat dipahami.

Untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik dan lebih bersemangat, maka perlu diberi rangsangan agar karyawan mempunyai rasa puas sehingga mereka mempunyai motivasi untuk bekerja. Apabila faktor tersebut memuaskan karyawan maka niscaya motivasi kerja karyawan akan timbul. Dengan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis ingin melaksanakan penelitian dengan judul “ PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN “.

B. Perumusan Masalah

Dalam upaya memotivasi karyawan, faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan. Penelitian ini akan membahas atau membatasi pada faktor motivasi kerja berupa kepemimpinan dan kondisi kerja. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh variabel/faktor kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh variabel/faktor kondisi kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh variabel/faktor kepemimpinan dan kondisi kerja terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Faktor motivasi apakah yang mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Setelah dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan.

3. Untuk menganalisis secara bersama-sama antara kepemimpinan dan kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis faktor yang mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diteliti dan untuk menerapkan teori-teori yang selama ini diperoleh di dunia praktek yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil analisis yang diperoleh dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, khususnya tentang kepemimpinan dan kondisi kerja serta motivasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam penelitian, maka penulis menyetengahkan sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diterangkan mengenai latar belakang penelitian, perumusan yang mendorong timbulnya penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai berbagai kajian teori mengenai gaya kepemimpinan, kondisi kerja karyawan, motivasi karyawan, dan hubungan antara ketiga hal tersebut, serta hasil penelitian terdahulu.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang kerangka, hipotesis, sumber data serta metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian.

BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data-data yang diperoleh, analisis data, hasil-hasil analisis dan pengembangan.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini meliputi kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian serta saran dalam hubungannya dengan manfaat penelitian yang akan diperoleh sebagai pedoman bagi perusahaan yang terkait dalam menetapkan kebijakannya terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.