

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan maupun organisasi memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai sasaran atau tujuan dengan optimal, maka suatu perusahaan maupun organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. SDM inilah yang nantinya akan menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bisa dikatakan bahwa SDM merupakan tokoh utama dalam perusahaan maupun organisasi. Untuk dapat bekerja secara maksimal, sumber daya manusia atau pegawai membutuhkan motivasi yang tinggi. Namun motivasi yang tinggi tidak selalu ada dalam diri karyawan, justru yang terjadi adalah motivasi yang rendah. Hal inilah yang memicu produktivitas tidak tercapai secara maksimal.

Unsur manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan dan terpenting dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Penyebab SDM sangat penting karena meskipun di suatu perusahaan atau organisasi disediakan teknologi yang canggih atau ketersediaan modal yang tinggi tidak akan berhasil jika tidak dicampur tangani oleh manusia sebagai pengendali. Sehingga dengan teknologi dan modal yang tinggi tersebut, perusahaan dituntut untuk dapat melakukan peningkatan efisiensi, khususnya peningkatan pada sumber daya manusia. Salah satu alternatif dalam peningkatan efisiensi dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan supaya bersedia mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2014) sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki sifat dan sikap yang dapat dikendalikan seperti ketrampilan, dorongan, dan karya serta ketrampilan. Dalam pencapaian tujuan, semua anggota dalam organisasi memiliki pengaruh bagi organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud bukan hanya karyawan/pegawai, akan tetapi juga pemimpin yang memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk itu sangat dibutuhkan motivasi bagi sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Amin, dkk. (2018) menyatakan bahwa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi harus memiliki kemampuan untuk menggunakan sumber dayanya dengan benar. Jadi sebetulnya efisiensi penggunaan semua sumber daya lain didasarkan pada sumber daya manusia yang efisien. Sumber daya manusia pada kenyataannya dibebankan dengan tanggung jawab merekrut, melatih, memotivasi dan mempertahankan departemen sumber daya manusia. Oleh karena itu pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinannya dengan tepat agar dapat secara langsung memotivasi bawahannya.

Motivasi rendah merupakan tantangan tersendiri bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan, motivasi rendah akan membuat karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan bagi perusahaan, motivasi rendah akan menjadi masalah karena akan sulit untuk mencapai sasaran perusahaan tersebut, meskipun tujuan perusahaan tercapai, namun apabila dengan motivasi yang rendah maka tujuan tersebut tidak akan tercapai dengan maksimal.

Omollo (2015) menyebutkan bahwa motivasi akan mendorong manusia untuk mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi melalui setiap tantangan dan kendala yang mereka hadapi di tempat kerja, kemudian karyawan menganggap bekerja sebagai keuntungan tersendiri untuk terus maju. Kebutuhan akan prestasi selalu menghasilkan keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan memiliki keinginan untuk sukses.

Menurut Umam (2015) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan atau mempengaruhi diri karyawan secara terarah dan teratur untuk mencapai sasaran yang sebelumnya sudah ditetapkan. Dorongan tersebut dapat berupa hubungan kerja, kebijakan dari pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja. Motivasi bagi organisasi maupun perusahaan sangat penting karena dengan adanya motivasi dalam diri karyawan maka karyawan akan mencapai target atau sasaran dari perusahaan atau organisasi tersebut. Selain itu motivasi mutlak dibutuhkan karena sebesar apapun rencana yang telah dirancang oleh perusahaan tidak akan mencapai target atau sasaran apabila kurang adanya motivasi yang ada didalam diri karyawan maupun pemimpin.

Menyadari hal tersebut, peningkatan motivasi kerja pada karyawan menjadi topik atau pembahasan penting dalam penelitian ini, agar karyawan mempunyai motivasi yang optimal, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang memuaskan dan mencapai tujuan. Karena pada suatu organisasi terdapat banyak sumber daya manusia dengan berbagai sifat, seperti ada karyawan yang rajin, tekun, dan berusaha meraih prestasi, kemudian karyawan yang biasa saja, artinya tidak ada keinginan untuk lebih berprestasi lagi, dan ada juga karyawan

yang bekerja asal-asalan dan cepat putus asa. Dengan demikian, perlunya memahami karakter-karakter dari masing-masing sumber daya manusia agar mengetahui apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bidang umum personalia selaku pengurus SDM di salah satu perusahaan di Surakarta, didapat hasil bahwa perilaku motivasi rendah yang dilakukan karyawan adalah seperti datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, tidak mengikuti upacara, menunda-nunda pekerjaan, tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, kemudian saat melakukan pekerjaan sering ditinggal pergi atau kurang bertanggung jawab, dan lain-lain. Untuk persentase datang dan pulang kerja rata-rata karyawan mendapat 88%-95%, akan tetapi 5-10 karyawan mendapat persentase 60-70%, bahkan ada yang mendapat 50%. Kemudian untuk absensi upacara sebagian besar karyawan hanya mengikuti 2 kali dalam sebulan yang seharusnya dijadwalkan sebulan 4 kali yaitu hari senin. Berbagai alasan yang digunakan oleh karyawan dalam berperilaku indisciplinier tersebut. Mereka kurang menyadari akan kewajiban dan tanggung jawab menjadi karyawan yang seharusnya mematuhi aturan. Perilaku tersebut memperlihatkan kurang optimalnya pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Namun dilihat secara umum, terdapat 90%-95% yang memiliki motivasi tinggi.

Karyawan yang tidak termotivasi ketika melakukan pekerjaan maupun aturan-aturan banyak terjadi di organisasi baik kecil maupun besar bahwa karyawan sekarang berperilaku malas dalam bekerja. Memang terlihat sepele,

namun ketika karyawan tersebut berulang-ulang melakukan perilaku malas tersebut, tentunya akan merugikan organisasi karena mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Keberhasilan yang diraih oleh organisasi merupakan hasil kerja sama antara pemimpin dan bawahan. Tugas yang dikerjakan oleh karyawan hendaknya diawasi oleh pemimpin agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu menjadi seorang pemimpin harus mengetahui apa yang dapat memotivasi bawahannya agar tidak mudah putus asa dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Seorang pemimpin memiliki tanggungjawab dan tugas yaitu mengarahkan bawahan dalam bekerja, mengontrol hasil pekerjaan bawahan, memberikan dukungan, dan mengevaluasi serta mengkoordinasi bawahan tentang bagaimana tugas atau pekerjaan dikerjakan dengan optimal.

Namun pada kenyataannya, menurut Umam (2015) sebagian besar dari keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya yang kurang mampu dalam memberikan motivasi-motivasi bawahannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan motivasi, mengkoordinasi untuk bekerja dalam kelompok, serta menciptakan suatu situasi yang harmonis dengan bawahannya.

Hasil penelitian pada karyawan divisi SDM dan umum di PT. XYZ dibuktikan dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 20,5% dan sisanya 79,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti upah, kondisi kerja, dan kualitas supervisi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang

menampung pendapat bawahannya akan membuat karyawan merasa dihargai adanya mereka di perusahaan tersebut (Nanda & Rinandita, 2017).

Memotivasi adalah peran dari seorang pemimpin. Selain karena kebutuhan individual, motivasi timbul dari bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya agar dapat menjalankan tugas yang diberikan. Ketika karyawan menjalankan tugas dengan senang hati dan tanpa paksaan, maka tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan cepat tercapai. Sehingga hal ini membutuhkan peran pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dengan efektif.

Didalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinannya, dan membangun hubungan dengan bawahan guna menjaga keharmonisan agar dapat bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan. Selain bekerja sama, pemimpin dengan kepemimpinan demokratis juga selalu bermusyawarah dengan bawahan dalam pengambilan keputusan dan strategi usaha serta memberikan kesempatan bawahan untuk mengeluarkan ide-ide yang dapat menunjang pencapaian tujuan. Hal tersebut dilakukan oleh pemimpin karena pemimpin menyadari bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan secara tepat dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi. Pada dasarnya pemimpin yang berwibawa akan lebih dihormati sehingga akan lebih mudah bagi seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena diatas, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan?”. Selanjutnya judul dari penelitian ini adalah “ Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan”.

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan.
2. Tingkat gaya kepemimpinan demokratis
3. Tingkat motivasi kerja karyawan
4. Seberapa besar sumbangan efektif kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi subjek mengenai hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan.

2. Pemimpin.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja karyawan, sehingga pemimpin dapat melakukan tindakan-tindakan untuk pencegahan terhadap timbulnya motivasi yang rendah.

3. Peneliti selanjutnya.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai gaya kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan untuk pengembangan penelitian-penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi karyawan selanjutnya.