

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(studi kasus pada PT INDATEX PALUR di KARANGANYAR)**



SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

PRIMA ETIKA EVAYANTI
B200060061

**FAKULTAS EKONOMI AKUNTANSI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien dalam arti dapat dengan mudah berubah atau dapat menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Pola kepemimpinan seorang manajer secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh positif juga untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawannya. Menurut antoni (2007) yang menyatakan bahwa pola kepemimpinan yang termasuk didalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktifitas kinerja karyawannya dalam bekerja

Dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan yang dapat dimulai dari teori sifat sampai pada teori situasionalnya. Dari kebanyakan pola kepemimpinan seorang manajer secara situasional dianggap sangat cocok dan bagus untuk diterapkan saat ini. Sehingga dengan cara seperti ini seorang manajer harus aktif dalam membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan

apa yang diinginkan oleh karyawannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik. Namun ada juga beberapa manajer yang tidak perlu banyak memberikan dukungan maupun pengarahan, karena dianggap karyawannya sudah mengerti bagaimana, kapan dan dimana mereka harus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karena karyawan mempunyai kemauan yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya. Apapun yang terjadi seorang manajer harus tetap memperhatikan apa yang dilakukan manajernya sedini mungkin, apabila terjadi kesalahan dapat dilakukan perbaikan sedini mungkin sehingga hasil produknya dapat lebih meningkat.

Ada juga pola kepemimpinan yang berpengaruh terhadap iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja karyawannya. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi lebih kondusif dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk mencapai target yang terbaik dan maksimal.

Telah dilakukan survei juga di Hay Group yang berkerja sama dengan majalah SWA, faktor yang signifikan berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan karyawan dengan menghasilkan kinerja tinggi dengan adanya aspek kepemimpinan, komunikasi dan arahan dari seorang manajer keseluruhan karyawan ataupun unit kerja yang ada. Survei ini dilakukan oleh consulting firm global yang menyatakan bahwa naik turunnya iklim kerja sebesar 70% dipengaruhi oleh pola kepemimpinan, naik turunnya kinerja sebesar 30% yang dipengaruhi oleh iklim kerja. Jadi jika manajer ingin memperbaiki kinerja 30% lebih tinggi, cukup dengan memperbaiki iklim kerja dan pola kepemimpinan seorang manejer.

Maka pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan bagaimana kriticalnya peran pemimpin di setiap lapisan organisasi dalam menentukan motivasi karyawan melalui iklim kerja yang telah diciptakan oleh seorang manajer.

Motivasi dalam diri seorang manajer untuk karyawannya sangat penting karena dapat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki seseorang adalah potensi, dimana seseorang belum tentu tersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Namun knowledge seorang manajer biasanya didapatkan dari pengalaman sehari-hari sehingga lebih mudah dideskripsikan dan di praktikan oleh karyawan setelah dibahas bersama. Walaupun membutuhkan waktu yang cukup lama untuk itu maka seorang manajer harus tetap memberikan motivasi terhadap karyawannya agar mendapat kelancaran dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

Dengan adanya knowledge, kepemimpinan seorang manajer sangat penting untuk menggerakkan, mengarahkan dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Maryanto katakan, 2007, menjelaskan bahwa faktor semangat kerja yang merupakan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dalam organisasi sangat diperlukan untuk menambah daya dukung demi kemajuan dan keberhasilan program yang telah dilaksanakan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah hubungan antara manajer dan semua karyawannya yang harmonis.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi adanya kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Seperti adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, sebagian karyawan yang wajib mengikuti rapat rutin, atau adanya karyawan yang pasif dalam melakukan pekerjaannya mungkin ada juga karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu atau yang lebih parahnya karyawannya yang meninggalkan tugasnya dengan tidak tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan.

Permasalahan ini, seorang manajer harus memberi motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawannya, memberi pengertian apabila satu orang tersendat maka pekerjaan yang lain akan ikut tersendat juga, maka karyawan harus saling bantu membantu untuk membentuk suatu tim kerja yang kompak agar pekerjaan yang ditugaskan dari manejer lebih maksimal. Dan perlu menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja yang kondusif.

Kompetensi global yang semakin intensif, deregulasi dan kemajuan teknik mencetuskan suatu ide-ide perubahan yang telah membuat banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Fenomena ini mengimplikasikan bahwa praktek dan kewajiban manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan dengan baik. Oleh karena itu pengolahan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama karena sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi

produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelanggan yang unggul, membangun komitmen karyawan dan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi. Melalui perencanaan SDM dapat diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karier karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik untuk perencanaan dan konseling bagi karyawan.

Pada saat ini ada kecenderungan bahwa perencanaan karier lebih banyak dipergunakan untuk karyawan yang profesional, karyawan yang teknis dan manajerial, serta bagi karyawan yang berminat saja, sedangkan perencanaan karier akan lebih efektif bila karyawan yang bersangkutan mempunyai minat terhadap kariernya dan supervisornya merasa berkepentingan dan mampu memberi bimbingan. Sering sekali seseorang memiliki lebih dari satu macam pekerjaan selama masa kerjanya.

Karier seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya dalam hal-hal sejauh mana rekrutmen yang dibatasi hanya pada lini jabatan tingkat bawah, sejauh mana kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi berasal dari dalam, sejauh mana terbuka kesempatan pelatihan dan pengembangan pada setiap lini, sejauh mana komitmen perusahaan terhadap jaminan kelangsungan kerja karyawan. Dengan begini akan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, kembangkan dan dipertahankan.

Secara logika, idealnya karir organisasional harus merefleksikan tiga aspek yaitu : tujuan dan strategi organisasi, pola pengembangan MSDM dan posisi penilaian bagi karyawan. Dalam kenyataan pengelolaan SDM merupakan hal sangat sulit dan kompleks serta menimbulkan masalah, seperti tingginya turn over karyawan, rendahnya motivasi berprestasi dalam bekerja, rendahnya kinerja dan banyak karyawan berfikir bahwa gaji yang mereka terima lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, serta banyak lagi permasalahan yang lain. Pihak manajemen hendaknya memberikan porsi yang lebih banyak terhadap bidang pengembangan sumber daya manusia. Salah satu strateginya harus diimplementasikan oleh pihak manajemen dengan membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Untuk sebagian besar karyawan, kepastian karier merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil judul ” **PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus pada P.T. INDATEX PALUR di KARANGANYAR)** ”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di ini maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pola kepemimpinan seorang manajer berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan dan motivasi seperti apa yang diberikan manejer kepada karyawannya dalam meningkatkan etos kerjanya ?
3. Apakah program pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun mengetahui penelitian yang dilakukan penulis sehubungan dengan permasalahan adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pola kepemimpinan seorang manajer terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis seberapa pentingnya motivasi dan bagai mana cara manejer memberikan motivasi kepada karyawannya dalam meningkatkan etos kerjanya.
3. Untuk menganalisis program pengembangan karir serta mengkaji pengaruh antara program pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang ingin di capai bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia usaha adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang di perlukan sehubungan dengan cara-cara kepemimpinan seorang manajer di suatu usaha dagang yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat mengetahui masalah yang dihadapi oleh seorang manejer dalam mendirikan suatu usaha dengan cara kepemimpinan yang baik agar dapat memotivasi kinerja karyawan menjadi lebih baik dalam menjalankan setiap tugas yang ada dari manajer, dan dengan adanya perkembangan karier yang dimiliki seorang manajer akan membuat produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik.

3. Bagi Dunia Akademis

Dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama dalam bidang pola kepemimpinan, motivasi dan perkembangan seorang manajer terhadap kinerja karyawan dengan mengeliminasi keterbatasan-keterbatasan yang ada.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas dan menguraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai konsep-konsep yang relevan dan yang mendukung dalam penelitian ini mengenai pengertian dari beberapa kata yang berhubungan dengan judul, menjelaskan penelitian-penelitian sebelumnya, kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB 3 : METODA PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variable, dan metode pengujian.

BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan gambaran umum subyek penelitian, hasil analisis dan pembahasannya.

BAB 5 : PENUTUP

Pada bab berisi tentang kesimpulan mengenai hal-hal yang telah diuraikan, keterbatasan penelitian serta saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.