

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modern ini khususnya dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi merupakan modal penting yang harus dimiliki perusahaan, namun hal itu belum cukup apabila perusahaan belum memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai.

Menurut Hasibuan (2003)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Pengertian di atas menjelaskan bahwa efektifitas dan efisiensi dapat tercipta, apabila perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai tujuannya. Tanpa kepemimpinan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, demikian halnya apabila karyawan tidak memiliki seorang pemimpin. Dampaknya perusahaan pun tidak dapat merealisasikan tujuannya. Oleh karena itu, keberadaan pimpinan dan karyawan sangatlah penting, karena memiliki peranan yang saling melengkapi.

Menurut House et. al., 1999 dalam Yukl (2005)

“Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.”

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin terbilang sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi karyawannya dalam menciptakan suasana kerja yang memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki

kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, Karena gaya kepemimpinan akan efektif apabila disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan. Pemimpin berkewajiban untuk menuntun, membina, mengarahkan seluruh potensi karyawannya, agar dapat menciptakan kestabilan perusahaan dan peningkatan produktivitas yang berorientasi tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda, walaupun dapat digunakan bersama dengan perilaku tugas dan hubungan yang khusus (Likert, 1967; Yukl, 1971 dalam Yukl, 2005) .

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001). Seorang pemimpin harus mempunyai keluwesan dan mengerti kebutuhan akan karyawannya. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan organisasi untuk menghadapi kebutuhan yang berubah-ubah tanpa terlalu banyak meresahkan karyawannya. Karyawan yang telah memperoleh

kebutuhan-kebutuhannya akan termotivasi untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2003)

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawannya. Maka untuk memaksimalkan motivasi setiap karyawan setiap pemimpin harus memahami dan menanggapi keanekaragaman kebutuhan dan keinginan serta perbedaan kepribadian karyawan tersebut.

Motivasi merupakan sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia (Kartono, 1994). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang), akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka

kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi yang bersifat positif ataupun negatif dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Yuli, 2005). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

RM Sederhana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bisnis rumah makan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan RM Sederhana yang berlokasi di Palembang, karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan di RM Sederhana Palembang yang dipimpin oleh Bapak Ahmad Zakky, beralamat di Jl.Demang di Palembang. Untuk memenuhi pelayanan terhadap konsumen, RM Sederhana membutuhkan

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memadai. Berikut data jumlah karyawan, jenis pekerjaan dan tingkat turnover RM Sederhana di Palembang

Jl.Demang dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah karyawan dan tingkat turnover RM Sederhana

Tahun	Bulan	Total karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Persentase turnover karyawan
2011	Agustus	44	0	0	0%
	September	41	0	3	7.05%
	Oktober	40	1	2	2.46%
	November	42	2	0	4.87%
	Desember	39	2	5	7.40%
2012	Januari	38	4	5	2.59%
	Februari	40	2	0	5.12%
	Maret	39	3	4	2.53%
	April	38	1	2	2.59%
	Mei	39	1	0	2.59%
	Juni	38	0	1	2.59%
	Juli	37	1	2	2.66%
	Agustus	38	1	0	2.66%
	September	38	0	0	0%
	Oktober	36	0	2	5.40%
	November	37	1	0	2.73%
	Desember	38	2	1	2.66%
2013	Januari	41	3	0	7.59%
	Februari	43	3	1	4.76%
	Maret	44	2	1	2.29%
	April	46	2	0	4.44%
	Mei	44	0	2	4.44%
	Juni	43	0	1	2.29%
Rata-rata			1.34	1.39	4%

Sumber Data : RM Sederhana (2013)

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat turnover karyawan adalah melalui jumlah karyawan keluar.

Rumus turnover karyawan adalah:

Turnover :	$\frac{\text{Karyawan masuk} - \text{karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100$
------------	--

Sumber : Hasibuan (2001)

Dilihat dari Tabel 1 bahwa tingkat turnover karyawan di RM Sederhana Palembang ini relatif rendah, karena tingkat turnover tertinggi hanya terjadi di bulan September 2011 (7,05%), Desember 2011 (7,40%), dan Januari 2013 (7,59%) yang bernilai diatas 7% , sedangkan tidak terjadi tingkat turnover karyawan di bulan Agustus 2011 dan September 2012. Apabila nilai perputaran karyawan bernilai di atas 25% maka tingkat turnover termasuk dalam kategori tinggi, sebaliknya bila nilai perputaran karyawan di bawah 25% ini menandakan bahwa jumlah karyawan yang keluar dan masuk tergolong dalam kategori rendah (Hasibuan, 2001). Ini menunjukkan bahwa tingkat turnover RM Sederhana termasuk dalam kategori rendah yang dimana tingkat turnover karyawan rata-rata sebesar 4% (4% < 25%).

Tabel 2. Jenis Pekerjaan Karyawan RM Sederhana

Pekerjaan	Karyawan tetap	Karyawan Honor	Total Karyawan
Palung	8	-	8
Koki (masak)	7	-	7
Kasir	5	-	5
Pelayan	10	4	14
Dapur	6	3	9
Total karyawan			43

Sumber Data : RM Sederhana (2013)

Dilihat dari jenis pekerjaannya, berikut adalah tugas dari masing-masing pekerjaan:

1. Palung, bertugas mengatur besaran bentuk dan porsi makanan, sehingga dapat menarik selera konsumen. Karyawan yang mengisi jenis pekerjaan ini adalah karyawan yang telah terlatih dan ditentukan oleh manajemen RM Sederhana pusat.
2. Koki (masak), bertugas sebagai juru masak yang memiliki standar cita rasa RM Sederhana. Koki dalam RM sederhana merupakan karyawan yang telah mengikuti pelatihan khusus juru masak oleh manajemen RM Sederhana pusat, sehingga cita rasa yang sama dapat dirasakan oleh konsumen di seluruh cabang RM Sederhana.
3. Kasir, bertugas menginput dan menghitung segala jenis pendapatan dan pengeluaran RM Sederhana.
4. Pelayan, bertugas untuk mengantarkan makanan, dan memberikan pelayanan kepada konsumen.
5. Dapur, bertugas dalam menjaga kebersihan dapur.

Tingkat turnover yang rendah dan jenis pekerjaan yang telah ditentukan mempengaruhi tingkat motivasi dan loyalitas kerja karyawan, namun tingkat pendapatan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Realisasi pendapatan karyawan RM Sederhana Palembang dapat kita lihat dalam

Tabel 3. Realisasi pendapatan karyawan RM Sederhana periode 14 Agustus 2011 hingga 30 Juni 2013

Tahun	Bulan	Nilai mata	Jumlah mata	Pendapatan
2011	Agustus	1.381.111	1.34	1.850.689
	September	1.171.858	1.41	1.652.320
	Oktober	1.347.312	1.3	1.751.506
	November	1.478.967	1.42	2.100.133
	Desember	1.532.627	1.37	2.099.699
2012	Januari	1.448.667	1.45	2.100.567
	Februari	1.748.943	1.81	3.165.587
	Maret	1.983.275	1.98	3.926.884
	April	1.837.429	1.93	3.546.238
	Mei	1.579.883	1.71	2.701.600
	Juni	1.787.503	1.62	2.895.755
	Juli	1.586.995	1.58	2.507.452
	Agustus	2.208.391	1.91	4.218.027
	September	2.059.503	1.85	3.810.081
	Oktober	1.859.091	1.83	3.402.136
	November	2.264.421	1.89	4.279.756
	Desember	2.522.784	1.77	4.465.328
2013	Januari	2.200.863	1.66	3.653.432
	Februari	2.183.764	1.68	3.668.724
	Maret	2.274.082	1.62	3.684.013
	April	2.502.046	1.41	3.527.885
	Mei	2.200.580	1.52	3.344.882
Tahun	Bulan	Nilai mata	Jumlah mata	Pendapatan
2013	Juni	2.363.623	1.57	3.710.888
Rata-rata		1.892.336	1.63	3.133.199

Sumber data : RM Sederhana (2013)

Dilihat dari Tabel 2 bahwa tingkat pendapatan karyawan mencapai titik tertinggi di bulan Agustus 2012 (4.218.027), November 2012 (4.279.756), dan Desember 2012 (4.465.328), dan pendapatan mencapai titik terendah pada bulan Agustus 2011(1.850.689), September 2011(1.652.320), dan

Oktober 2011 (1.751.506) . Rata-rata penghasilan para karyawan RM Sederhana mencapai angka 3.133.199 dengan nilai per mata rata-rata yang mencapai angka 1.892.336, dan jumlah mata rata-rata per periode yang bernilai 1.63. Fluktuasi penghasilan para karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan RM Sederhana di Palembang”.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini memusatkan perhatian pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan RM Sederhana.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, tingkat turnover yang rendah dan juga fluktuasi pendapatan menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki motivasi kerjadalam perusahaan, namun terdapat suatu permasalahan mengenai apakah pengaruh gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Memberikan gambaran umum bagi para pemimpin perusahaan dalam melaksanakan gaya kepemimpinan pada perusahaan.
- Memberikan masukan kepada RM Sederhana dalam mengembangkan gaya kepemimpinan di perusahaan sehingga lebih mampu mendorong dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dibidang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.