

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang telah lama, dan muncul seiring dengan perkembangan kehidupan manusia. Tidak ada kelompok manusia yang dalam kehidupannya yang tidak mempunyai pimpinan. Bahkan sudah menjadi kebutuhan dimana manusia hidup bermasyarakat membutuhkan pimpinan di antara mereka untuk mengorganisasikan dan mengkoordinasikan segala aktivitasnya dalam upaya memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidupnya. Keberadaan pimpinan dalam suatu kelompok pada dasarnya ialah usaha agar anggota dalam kelompok mampu merealisasikan tujuan kelompok itu. Keberadaan pimpinan itu diharapkan pula mampu membawa perubahan kehidupan masyarakat, sehingga hal ini perlu adanya kegiatan dalam bidang pembangunan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Rivai (2004:1-2) bahwa sedikitnya ada empat alasan mengapa pemimpin itu diperlukan, yaitu: (a) karena banyak orang memerlukan figur pemimpin, (b) dalam beberapa situasi seorang pemimpin perlu tampil mewakili kelompoknya, (c) sebagai tempat pengambilan resiko bila terjadi tekanan terhadap kelompoknya, dan (d) sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas atau kegiatan tentunya harus mengetahui dulu fungsi utama dari seorang pimpinan dalam menggerakkan orang-orang atau sekelompok orang agar mau bekerja. Dalam arti menjadi orang yang dipengaruhi itu sadar dan mau bekerjasama dengan penuh ikhlas melakukan

pekerjaan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diembannya tanpa menunggu perintah. Untuk itu seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas, pendidikan serta paham akan nilai-nilai moralitas kemasyarakatan, demikian pula seorang pemimpin harus memiliki mental sikap positif terhadap tugas yang diembannya. Pengetahuan dan sikap positif yang dimiliki seorang pemimpin perlu pula didukung oleh kemampuan dan ketrampilan manajerial, karena seorang pemimpin harus mampu memberi contoh yang nyata terhadap cara-cara pemecahan dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan tugas yang dihadapinya. Menurut Terry (2003:4) faktor utama yang turut mempengaruhi keberhasilan pimpinan adalah tergantung aktivitas si pemimpin dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang antara lain terdiri atas *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Jika hal ini dititik beratkan pada usaha mempengaruhi atau memanfaatkan orang lain dalam mencapai tujuan suatu organisasi, maka orang-orang dalam organisasi tersebut harus jelas wewenang, tanggung jawab dan tugas sebenarnya (*job description*), sehingga motivasi kerja akan tercipta secara alamiah, karena faktor *psikologikal* manusia juga cukup berpengaruh dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan inti dari motor penggerak dari pada manajemen, sebab kepemimpinan itulah yang menentukan arah dan tujuan serta memberikan bimbingan dan arahan terhadap pekerjaan. Disamping itu kepemimpinan berhubungan erat dengan unsur manusia yang sifatnya selalu dinamis, dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat

operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Ketrampilan-ketrampilan manajerial yang pada umumnya dibutuhkan untuk seorang pimpinan yang efektif menurut Handoko, (2000:35-37) adalah: (1) ketrampilan konseptual (*conceptual skills*), yaitu kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan dan organisasi, (2) ketrampilan kemanusiaan (*human skills*), yaitu kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik secara individu ataupun kelompok, (3) ketrampilan administratif (*administrative skills*), yaitu seluruh ketrampilan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan, (4) ketrampilan teknik (*technical skills*), yaitu kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur, atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu. Sebagai pemimpin yang membawahi karyawannya dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya yang efektif harus mampu menerapkan fungsi-fungsi pokok manajemen dan memiliki keterampilan-keterampilan manajerial tersebut. Oleh karena itu, kedepan diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial dan sifat-sifat kepemimpinan yang baik, karena sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, terutama ditentukan oleh tingkat ketrampilan teknis (*technical skill*) yang dimilikinya, dan keahliannya menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skill*).

Menurut Kartini (1994:37) bahwa indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terdiri dari dua yaitu: (1) *Employee Centered/Job Centered* yaitu gaya kepemimpinan ini adalah suatu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan/berorientasi pada tugas. Gaya kepemimpinan ini cenderung mengembangkan minat kerja serta memberikan sanksi, serta berusaha memberikan latihan kepada karyawan agar bisa menjalankan tugas mereka dengan baik. (2) *Consideration/initiating structure* yaitu gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang penuh pertimbangan/gaya kepemimpinan yang terikat struktur. Gaya kepemimpinan ini cenderung mengabaikan minat kerja para karyawan, sering memberikan sanksi, serta banyak mencampuri pekerjaan bawahan. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi menurut Sagir (1985: 97) yaitu: kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan.

UD. Inter merupakan salah satu usaha dagang yang terbilang baru di industri dagang di provinsi Gorontalo khususnya di Daerah Bone Bolango, Sebagai salah satu usaha dagang yang baru berdiri pada tanggal 22 April 2010, UD. Inter telah teruji dan terpercaya dimasyarakat sehingga tetap eksis sampai saat ini. Dilihat oleh gagasan pendirinya, H. Mustapa, UD Inter memiliki visi misi dan tujuan yang jelas bagi masyarakat. Dengan usaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, UD Inter menguasai pasar menengah bawah.

Memasuki tahun ketiga, UD Inter memiliki jaringan pemasaran yang bisa dikatakan sudah meluas diseluruh Kabupaten Bone Bolango. UD Inter memiliki 31 orang tenaga kerja yang profesional.

Data jumlah karyawan UD. Inter Tahun 2010 s.d 2012

No	Jumlah Karyawan	Tahun
1	15	2010
2	20	2011
3	31	2012

Sumber data UD. InterTahun 2012

Untuk memenuhi cita-cita sebagai perusahaan usaha dagang bertaraf standar Nasional, UD Inter mengembangkan usahanya dengan mendirikan beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang bisnis khususnya dibidang material promo, dan dengan usaha terbarunya yaitu pelayanan terhadap masyarakat seperti rumah makan, warung internet, dan kegiatan bisnis lainnya. Kegiatan bisnis dari anak perususahaan UD Inter juga telah merambah hampir diseluruh Kabupaten Bone Bolango, dan rencananya pertengahan tahun 2013 ini akan membuka cabang di luar Kabupaten Bone Bolango, target utama yang akan dirilis adalah Kota Gorontalo, Kabupaten Gorontalo, dan Gorontalo Utara

Untuk memperluas jaringan diluar Kabupaten Bone Bolango, dukungan demi dukungan sangat dibutuhkan. Untuk itu UD Inter menjalin hubungan kerjasama dengan beberapa Perusahaan UD lainnya, seperti UD Raina, UD Gogo dan masih beberapa lagi yang dalam tahap negosiasi yang tersebar disuruh Provinsi Gorontalo. Oleh karena itu UD Inter menyiapkan beberapa strategi dan taktik untuk menambah produk bisnisnya, seperti halnya dalam usaha MAPTRO dengan memproduksi marchandise pernak pernik yang tergolong unik dan banyak diminati kaula muda, begitu pula dengan bisnis cafetaria, warung internet dan

usaha bisnis lainnya dengan menambahkan unsur-unsur yang diminati pengunjung.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada UD. Inter Gorontalo dapat diketahui bahwa dalam rangka untuk mengembangkan perusahaan nampak penerapan gaya kepemimpinan belum optimal, dimana kurangnya perhatian atau motivasi pimpinan terhadap karyawannya yang berjumlah 31 orang. Dari hasil pengamatan pula nampak bahwa motivasi masing-masing karyawan berbeda-beda ada karyawan yang penuh tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan berusaha untuk memajukan perusahaan namun ada juga karyawan yang masih rendah motivasi kerjanya, hal ini terlihat dari minimnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sesuka hatinya. Selain itu ada juga karyawan yang merasa lingkungan kerja kurang menyenangkan karena fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memformulasikan judul penelitian yakni ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (suatu penelitian pada UD. Inter Gorontalo)”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yakni:

1.2.1 Penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal

1.2.2 Kurangnya perhatian atau motivasi pimpinan terhadap karyawannya.

1.2.3 Masih rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan

1.2.4 Kurangnya fasilitas atau sarana/prasarana yang menunjang optimalisasi kegiatan organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Inter Gorontalo

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD. Inter Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya dalam melakukan penelitian maupun pemahaman terhadap teori-teori tentang kepemimpinan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Memberikan konsep sumbangan pikiran kepemimpinan pada UD. Inter Gorontalo dengan harapan kiranya perusahaan ini dapat menerapkan kepemimpinan yang efektif.