

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, banyak sekali perubahan yang terjadi dalam masyarakat maupun dunia kerja. Dalam konteks dunia kerja, perubahan sangat pesat apalagi diperburuk dengan krisis ekonomi global yang sedang terjadi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat ini.

Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang kemajuan perusahaan, hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu peranan sumber daya manusia sebagai pelaku, sangatlah penting artinya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manusia sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan merupakan obyek dan subyek dalam manajemen sumber daya manusia. Pekerja memiliki hakikat sebagai makhluk individual dan sosial. Hakikat individualitas menunjukkan bahwa di samping memiliki kesamaan fisik dan psikologis, ternyata manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi yang bersatu itu, sehingga menjadi individu yang tidak sama satu dengan yang lain. Sedang hakikat sosialitas menunjuk pada realisasi dan aktualisasi diri setiap manusia sebagai

individu yang saling membutuhkan dan tidak dapat melepaskan diri antara yang satu dengan yang lain.

Apabila segala kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi, maka hal tersebut tentu saja akan menjadi alat yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memperbaiki prestasi kerjanya dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Peterson dan Plowman dalam Malayu S.P. Hasibuan (142:2006) bahwa “orang mau bekerja karena adanya faktor keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.”

Tingkat motivasi karyawan bukan suatu hal yang bersifat stabil dimana tingkat motivasi ini dapat naik ataupun turun baik itu secara perlahan maupun drastis karena banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu organisasi harus dapat secara terus menerus memberikan dan menjaga tingkat motivasi karyawannya selalu tinggi agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan bekerja lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam perusahaan.

Untuk itu pimpinan perusahaan selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Stephen P. Robbins, 2002 : 181). Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pemimpin merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi, banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan pemimpin itu sendiri. Fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan tugas penting dan rumit. Seorang pemimpin tentu harus menyadari bahwa ia tidak bisa bekerja sendiri melainkan harus bekerja sama dengan orang lain. Adapun kerjasama yang diarahkan untuk mencapai tujuan restoran ini kemungkinan besar akan menimbulkan konflik antar individu atau kelompok. Dalam hal ini peranan pemimpin sangat dibutuhkan, karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan perlu penerapan gaya kepemimpinan yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya keras agar bawahannya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan di restoran D’COST seafood Bandung berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing. Sedangkan tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan termasuk kepemimpinan yang demokratis yaitu menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi.

TABEL 1.1
TINGKAT ABSENSI DAN TINGKAT MANGKIR
D’COST SEAFOOD RESTAURANT
PERIODE JUNI-MEI 2009-2010

Bulan	Tingkat Absensi	Tingkat Mangkir
Juni	1,23%	1,72%
Juli	1,29%	1,11%
Agustus	2,17%	1,24%
September	1,17%	1,74%
Oktober	1,89%	1,79%
November	1,52%	1,89%
Desember	1,55%	1,55%
Januari	1,32%	1,68%
Februari	1,55%	1,98%
Maret	1,22%	1,39%
April	1,93%	1,58%
Mei	1,95%	1,98%
Rata-Rata	1,56%	1,63%

Sumber: Dept. Sumber Daya Manusia D’COST Seafood Restaurant tahun 2010

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada restoran D’COST seafood Bandung dari bulan juni tahun 2009 sampai bulan Mei 2010 cenderung berfluktuasi setiap bulannya dimana rata-rata tingkat absensi >1% yang menunjukkan motivasi kerja karyawan tidak stabil.

Berdasarkan kondisi yang dialami oleh karyawan D’cost Seafood Restaurant Bandung saat ini, penulis mengasumsikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan D’cost Seafood Restaurant Bandung terkait dengan pelaksanaan

gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku yang diterapkan oleh pihak manajemennya selama ini. Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa karyawan D'cost Seafood Restaurant Bandung, masalah-masalah yang menyangkut motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja yang didapat karyawan merasa belum dapat terpenuhi sehingga efektifitas dan efisiensi dalam bekerja karyawan belum maksimal. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut, di antaranya kebutuhan akan rasa aman dari gangguan kecelakaan akibat kerja tanpa adanya rasa was-was. Ketenangan ini akan timbul dihati karyawan bila keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan yang akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang bersangkutan
2. Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana masih adanya perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Melihat fenomena di atas, maka dapat dikatakan bahwa masalah-masalah yang menyangkut motivasi kerja perlu mendapatkan pengkajian yang lebih dalam. Dikhawatirkan apabila masalah tersebut tidak mendapatkan pemecahaannya akan mengakibatkan motivasi kerja rendah dalam diri karyawan.

Selain itu, restoran D’COST mengalami *turn over* yang tinggi. *Turn over* ini sebagian besar terjadi pada karyawan yang baru direkrut dan karyawan yang sedang dalam masa kontrak yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam bekerja. *Turn over* yang terjadi berarti perusahaan akan kehilangan sejumlah tenaga kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turn over* disebabkan oleh lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, gaya kepemimpinan, pengembangan karir maupun reputasi organisasi. Hal ini jelas membawa kerugian karena itu perlu diusahakan pemecahaannya.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Karyawan Yang Keluar Pada D’cost Seafood Restaurant
Periode Juni 2009- Mei 2010

No.	Karyawan yang keluar	Alasan Keluar		Jumlah
		Keinginan	Keinginan	
		perusahaan	sendiri	
1	Cook Helper	1 orang	1 orang	2 orang
2	Runner	1 orang	4 orang	5 orang
3	Cleaning Service	–	2 orang	2 orang
4	Waiter	–	2 orang	2 orang
5	Kasir	–	1 orang	1 orang
6	Satpam	1 orang	1 orang	2 orang
TOTAL				14 orang

Sumber:: Sumber Daya Manusia D’COST Seafood Restaurant periode juni 2009- mei 2010

Tabel 1.3
Rekapitulasi Karyawan Yang Masuk Pada D'cost Seafood Restaurant
Periode Juni 2009- Mei 2010

No.	Karyawan Yang Masuk	Jumlah
1	Runner	4 orang
2	Cleaning Service	2 orang
3	Waiter	1 orang
4	Receptionist	2 orang
5	Satpam	1 orang
	TOTAL	10 orang

Sumber:: Sumber Daya Manusia D' COST Seafood Restaurant periode juni 2009- mei 2010

Masalah tentang motivasi kerja menuntut pemimpin sebagai yang berkuasa untuk dapat mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya serta merangsang gairah kerja karyawan dengan cara menciptakan situasi dan kondisi kerja dan menumbuhkan kepuasan dihati karyawan yang nantinya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Hal tersebut menuntut pemimpin restoran untuk memahami segala sesuatu yang menyangkut keinginan dan kebutuhan (*needs and wants*) karyawan demi terciptanya motivasi kerja yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat betapa pentingnya seorang pemimpin kepemimpinan dalam kegiatannya perusahaan dan pengaruhnya terhadap bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu diadakanya penelitian dengan judul:

“Pengaruh Persepsionality Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Teori Perilaku Terhadap Motivasi Kerja Karyawan D’COST Seafood Restaurant Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, penulis menitikberatkan pembahasan dalam skripsi ini pada pengaruh gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku terhadap motivasi kerja karyawan D’COST Seafood Restaurant Bandung.

Untuk memperjelas titik permasalahan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran persepsionalitas gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku di D’COST Seafood Restaurant Bandung?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan di D’COST Seafood Restaurant Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh persepsionalitas gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku terhadap motivasi kerja karyawan di D’COST Seafood Restaurant Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data sebagai bahan untuk penyusunan skripsi yang merupakan suatu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan persepsionalitas gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku di D’COST Seafood Restaurant Bandung

2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja karyawan di D’COST Seafood Restaurant Bandung
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsionalitas gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku terhadap motivasi kerja karyawan di D’COST Seafood Restaurant Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di peroleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Keilmuan
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengadaan ilmu pengetahuan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan topik bahasan tentang Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada khususnya.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dan referensi bagi yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Perusahaan

Memberikan informasi dan masukan yang bersifat membangun bagi para karyawan D’COST Seafood Restaurant Bandung

mengenai pengelolaan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

b. Penulis

Mengkaji dan membandingkan teori yang telah di dapat penulis selama di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan. Selain itu juga dapat menambah pengetahuan bagi penulis khususnya dalam hal gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku dan motivasi kerja karyawan.