

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor-faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa yang dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila didalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja karyawannya akan tinggi dan hasil outputnya juga akan maksimal.

Adapun faktor-faktor produksi yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus tersedia karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Untuk meningkatkan kerja karyawan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam hal motivasi kerja para karyawan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada sebuah perusahaan yakni PT. Telekomunikasi (Telkom) Langsa Tbk. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi. Fenomena yang terlihat dalam aktivitas kerja karyawan, adalah menurunnya motivasi kerja karyawan. Fenomena yang menggambarkan menurunnya motivasi kerja karyawan di perusahaan ini, terlihat dari seringnya karyawan membuat kesalahan dalam bekerja, sering lalai mengerjakan tugas yang lebih penting yang membuat karyawan mendapat surat peringatan,

seringnya absen serta tidak adanya semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Anoraga (2002) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Demikian juga yang disampaikan Wexley dan Yukl (2005) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas yang baik.

Sejalan dengan pendapat ahli di atas (Anoraga, 2002 dan Wexley dan Yukl, 2005), maka karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja atau motivasi kerja rendah, akan sulit untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Rendahnya motivasi kerja ini sesuai dengan fenomena dapat dilihat dari seringnya karyawan membuat kesalahan dalam bekerja, dan sering lalai mengerjakan tugas yang lebih penting.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan menurut Anoraga (2002), akan sangat berpengaruh terhadap kondisi psikologis lainnya, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau dari orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Motivasi kerja sejalan dengan pendapat Gibson, dkk (2004) adalah suatu kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar-kecilnya prestasi atau produktivitas kerja. Selain

itu menurut Sinungan (2000), motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan industrial.

Menurut Gibson, dkk, (2004) karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi, memiliki kepercayaan diri, dan dapat mengambil keputusan dengan baik. Melihat pendapat di atas, maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, maka pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan dan mencari langkah-langkah tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Faktor intrinsik yang ada dalam diri seorang karyawan harus benar-benar diperhatikan oleh atasan. Faktor intrinsik ini merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meninjau motivasi kerja seseorang. Artinya jika dari dalam diri seseorang tidak muncul dorongan untuk bekerja, maka kondisi ini akan menurunkan motivasi kerja seseorang. Selain faktor intrinsik, faktor ekstrinsik juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang berlangsung di perusahaan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah salah satu kondisi yang diharapkan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan ini menjadi ujung tombak keberhasilan perusahaan. Hal inilah yang menjadi tuntutan dari perusahaan terhadap karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satu diantaranya seperti yang dijelaskan Kusriyanto (2001) yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan seperti yang dikemukakan Yukl (2005), adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Danim (2004), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Anoraga (dalam Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Selanjutnya menurut Ordway (dalam Kartono, 2008), kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

Sementara itu, gaya kepemimpinan bermacam-macam, satu diantaranya adalah kepemimpinan otoriter, dimana pemimpin yang otoriter bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada ditangan pemimpin.

Melihat fenomena yang ada di lapangan dimana penelitian ini dilakukan, yakni pada karyawan yang bekerja di PT. Telkom Langsa, bahwa masih terlihat karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Hal ini menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Di sisi lain peneliti juga memantau masih ada beberapa karyawan yang tidak menyukai gaya kepemimpinan atasan. Banyak karyawan yang beranggapan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan lebih mengarah kepada gaya

otoriter. Menurut pengakuan karyawan, atasan mau pendapatnya saja yang benar, sulit diajak diskusi, semua perintah kerja harus diselesaikan tepat waktu serta, atasan tidak mau tahu dengan keadaan karyawan. Akibatnya banyak karyawan yang malas menyelesaikan pekerjaan. Dengan fenomena tersebut, akibat dari gaya kepemimpinan otoriter yang ditunjukkan oleh pimpinan, menimbulkan motivasi kerja yang rendah pada karyawan. Hal-hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul: Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter dengan Motivasi kerja Pada Karyawan di PT. Telkom Langsa Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak buruk bagi perusahaan, seperti perusahaan akan mengalami kerugian yang pada akhirnya perusahaan akan hancur. Apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka bukan tidak mungkin perusahaan akan gagal bersaing dengan perusahaan lain, yang pada akhirnya akan membuat perusahaan tidak dapat berkembang maju.

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat mengatasinya dengan cara meninjau gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan, dimana gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Gaya kepemimpinan otoriter akan membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, sehingga kinerja perusahaan dapat menurun. Apabila gaya kepemimpinan otoriter ini terus diterapkan dikhawatirkan perusahaan akan kehilangan karyawan.

C. Batasan Masalah

Gaya kepemimpinan otoriter adalah suatu bentuk kepemimpinan dimana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator, pemimpin adalah penguasa, semua kendali ada ditangan pemimpin. Sementara itu motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang menimbulkan suatu dorongan atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Langsa Tbk yang berjumlah 43 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah: Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja karyawan PT. Telkom Langsa Tbk?.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan motivasi kerja karyawan PT. Telkom Langsa Tbk.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu psikologi pada umumnya yang membahas mengenai motivasi kerja dan gaya kepemimpinan otoriter.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi PT. Telkom Langsa Tbk. Dalam penelitian ini diharapkan dapat diperoleh masukan mengenai pentingnya menelaah

gaya kepemimpinan yang selama ini diterapkan sehingga dapat diambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Diharapkan dengan motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat lebih sukses.

