

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetensi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Di dalam mendapatkan sumber daya manusia yang di harapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai

motivasi kerja yang tinggi maka sebuah perusahaan harus melakukan dorongan positif terhadap para karyawan yang diindikasikan dengan sistem kepemimpinan yang baik ditunjukkan dengan sikap pemimpin yang mampu menjadi panutan, ketegasan, dan selalu siap mengayomi para karyawannya, kemudian rekan kerja yang saling memberikan support dan bantuan, serta lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja.

Berkembangnya suatu organisasi atau instansi biasanya cenderung dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam meencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam sebuah organisasi. Untuk itu pimpinan sebuah instansi selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola instansi yang dipimpinnya sehingga ia mampu mengantarkan instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pengamatan peneliti pada PT Niaga Tama Raharja banyak ditemukan sistem kepemimpinan yang diluar harapan padahal pada umumnya berkembangnya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut, karena sumber daya manusia dari pimpinan ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor produksi yang terdapat dalam sebuah organisasi. Untuk itu pimpinan sebuah instansi selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun keterampilannya dalam mengelola instansi yang dipimpinnya

sehingga ia mampu mengantarkan instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengamatan peneliti di lapangan, banyak ditemukan sifat kepemimpinan yang negatif, yang pertama, pimpinan yang jarang berada di dalam perusahaan, hal ini mempersulit para karyawan untuk bertemu dengan pemimpin mereka.

Yang kedua, kurangnya sikap menghargai atau memberikan apresiasi terhadap karyawan, apresiasi dari seorang pemimpin sangat diperlukan oleh setiap karyawan karena sebuah apresiasi dapat memberikan dorongan tersendiri bagi setiap karyawan yang memiliki kualitas kerja sangat tinggi dan menjadi motivasi kepada karyawan lainnya.

Selain kepemimpinan yang kurang efektif pada perusahaan ini, peneliti juga menemukan hal negatif lainnya yaitu dukungan sosial, dukungan sosial pada perusahaan ini sangat kurang sekali. Yang pertama dilihat dari sikap para karyawan yang cenderung berkelompok, mereka hanya berbaur antar divisi saja, para karyawan tidak mampu menumbuhkan sikap sosial dalam lingkup perusahaan tersebut padahal lingkup kerja merupakan keluarga kedua bagi setiap karyawan.

Yang kedua kurang nya perhatian dan simpati dari sesama rekan kerja, pemimpin dan lingkungan kerjanya. Yang ketiga, dukungan yang kurang didapat para karyawan dari pemimpinnya. Pemimpin kurang meninjau langsung kinerja karyawannya, ini akan mengakibatkan penurunan motivasi kerja. Perhatian dan kepedulian seorang pemimpin terhadap karyawan sangat diperlukan dan dibutuhkan oleh setiap

karyawan karena hal ini mampu memberikan motivasi tersendiri bagi setiap karyawan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dari paparan diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan dan dukungan sosial merupakan satu kesatuan yang sangat penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dengan kualitas kinerja yang baik dan tinggi. Karena kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi yang tinggi pada karyawannya merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Untuk itu penulis tertarik membuat penelitian dengan judul :
 “Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja
 Karyawan pada PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Bangkalan.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan,
 maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Bangkalan.
2. Untuk mengetahui dukungan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu yang bisa dikembangkan untuk instansi tersebut.

2. Bagi PT Niaga Tama Raharja

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT Niaga Tama Raharja untuk memperbaiki kepemimpinan dan dukungan sosialnya agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Niaga Tama Raharja Kabupaten Bangkalan.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana tata cara kepemimpinan dan dukungan sosial.

4. Bagi penyusun

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.