

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha pada saat ini tengah berada pada persaingan yang sangat ketat dimana persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam era globalisasi saat ini. Persaingan bebas ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk terus berbenah, agar tetap dapat bersaing dalam perdagangan bebas tersebut. Setiap perusahaan mempunyai beberapa tahap perkembangan yang berbeda sehingga hanya perusahaan yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan.

Salah satu hal yang terpenting agar suatu perusahaan memiliki kemampuan bersaing yang tinggi adalah penanganan sumber daya manusia yang baik. Sebagai salah satu komponen utama suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam memaksimalkan potensi dan kemampuan yang ada pada karyawan maka harus terus diupayakan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Octaviana, 2011).

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para karyawan, yakni motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu

perusahaan. Motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan motivasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sehingga dalam hal ini seorang pemimpin memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha memaksimalkan motivasi kerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi semakin penting karena seorang pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu diketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi. Faktor yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah hubungan kerja antar manusia dalam perusahaan, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan. Karena hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menyebabkan runtuhnya moral dan semangat kerja sehingga motivasi kerja menurun. Motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada karyawan, dimana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan karyawan, baik kebutuhan

batin maupun kebutuhan lahir. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan (Hasibuan, 2008).

Dalam suatu organisasi diperlukan keahlian dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya karena pemimpin sebagai penggerak terhadap karyawan juga alat-alat, sumber keuangan dan materi. Maka dalam menggerakkan atau memotivasi bawahannya seorang pemimpin harus selalu berusaha supaya bawahannya bersedia dan giat bekerja dengan penuh semangat dan ikhlas tanpa adanya suatu perasaan terpaksa dalam menjalankan pekerjaannya. Proses mempengaruhi dari seorang pemimpin memiliki andil yang besar dalam memotivasi kerja karyawan. Seorang pemimpin baru dapat dikatakan seorang pemimpin yang efektif, apabila pemimpin tersebut sudah dapat menerapkan sistem kepemimpinan secara tepat. Penerapan kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban dan karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Hal penting yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah bagaimana menerapkan budaya organisasi terhadap seluruh bagian yang terlibat di dalam perusahaan itu, yang dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan motivasi karyawan, maka gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan motivasi

karyawan. Dalam penelitian yang akan dikaji ini memfokuskan pada dua jenis gaya kepemimpinan yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1993), Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Mengenai gaya kepemimpinan pada perusahaan, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Pors, 2008). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja di dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan

berusaha lebih keras, meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi sering diartikan sebagai suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh perusahaan dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak oleh segenap orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut baik itu pimpinan ataupun karyawan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Jadi, budaya organisasi adalah keseluruhan norma, nilai, keyakinan dan asumsi yang dimiliki oleh anggota di dalam organisasi (Prabu, 2005).

Islam juga memberikan petunjuk bagi manusia untuk menjalani kehidupan dalam segala aspeknya. Keyakinan seperti ini sudah sepatutnya dapat mendorong kaum muslimin untuk menggali segala informasi ilahiyah yang tercantum dalam Al-Qur'an dan hadits tersebut untuk disarikan dan dikembangkan dalam berbagai cabang keilmuan yang dibutuhkan dalam semua aspek kehidupan manusia, termasuk pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 71 misalnya dapat kita ambil pelajaran mengenai prinsip ini :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (QS. At-Taubah: 71).

Surat At-Taubah ayat 71 tersebut menunjukkan bahwa islam sebagai agama peradaban pada haikatnya telah meletakkan prinsip-prinsip profesionalitas dalam manajemen. Tentunya yang berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin mengelola atau memberdayakan manusia dalam suatu organisasi atau suatu pekerjaan untuk mencapai kesuksesan yang optimal. Pekerja juga harus memiliki rasa sabar dan ikhlas dalam menjalani pekerjaan yang dilakukan agar nantinya dapat mensyukuri nikmat yang Allah SWT berikan dengan rasa motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Isyarat tentang pentingnya kepemimpinan, telah Allah SWT sampaikan dalam surat Al-Anbiya ayat 73 yang menerangkan bahwa pemimpin sebagai pengarah dan petunjuk untuk dapat bekerjasama dan dapat menghindari kemungkinan konflik yang akan terjadi sehingga dengan adanya pemimpin yang memegang teguh tanggung jawabnya sebagai pemimpin dan tidak menyalahgunakan jabatannya demi kepentingan pribadi. Budaya organisasi Islami mengacu pada nilai-nilai spiritual Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Islam sebagai salah satu sumber tata nilai juga mempunyai nilai-nilai yang dapat digunakan sebagai pembangunan budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai dalam organisasi juga diperlukan untuk mengikat manajer dan semua orang dalam organisasi tersebut dalam suatu kesatuan yang utuh. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Pekerja dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas pekerja, sedangkan dengan tingkat motivasi kerja

yang rendah akan mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal (JICT) dalam menjalankan pekerjaannya tidak terlepas dari berbagai masalah. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka pemimpin perlu memberikan perhatian kepada karyawan, adanya motivasi memberikan dorongan terhadap bawahan berupa moral dan material. Berupa moral antara lain memberikan perhatian serta melakukan pengawasan terhadap karyawan, sedangkan material berupa pemberian penghargaan, kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah, ruang kerja yang nyaman, hubungan antar atasan dan bawahan yang hangat dan sebagainya. Serta menciptakan nilai-nilai budaya yang positif dan lingkungan kerja yang nyaman di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Melihat begitu pentingnya motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI SERIKAT PEKERJA PT. JAKARTA INTERNATIONAL CONTAINER TERMINAL (JICT)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka masalah penelitian yang diajukan pada skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dan tinjauannya dari sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Serikat Pekerja PT. Jakarta International Container Terminal

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan yang ditinjau dari sudut pandang Islam

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa atau yang terkait dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai masalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi serta menjadi pertimbangan untuk pihak manajemen PT. Jakarta International Container Terminal dalam menentukan kebijakan untuk tujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini memberikan manfaat dalam menambah dan memperluas wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana.