

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan maka dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu ditingkatkan baik itu kemampuannya, ketrampilannya dan pengetahuannya sehingga karyawan lebih kreatif, inisiatif dan penuh tanggung jawab.

Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan dan untuk meningkatkannya perlu adanya suatu dorongan dari seorang pimpinan atau manajer yang dapat memacu karyawan untuk lebih efisien, produktif dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya ada dua hal yaitu dapat sesuai dengan tujuan dan tidak dapat sesuai dengan tujuan. Bila pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan maka hal tersebut mungkin disebabkan karena orang tersebut tidak mampu, mungkin juga karena kepemimpinannya yang ada tidak sesuai dengan keadaan yang dikehendaki. Tetapi jika orang itu tidak mampu, maka pemecahannya dapat dilakukan dengan cara dipindahkan ke bagian

yang sesuai atau diadakan pelatihan kembali. Tetapi jika disebabkan karena kepemimpinannya yang tidak sesuai maka sangat besar sekali pengaruhnya terhadap semangat kerja, karena antara satu orang dengan yang lainnya memiliki perbedaan dalam perilaku.

Seorang pimpinan hendaknya bisa menebak kebutuhan karyawan dengan mengamati mereka dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar mereka mau bertindak sesuai dengan tujuan. Seperti telah disebutkan bahwa kebutuhan orang berbeda-beda, seseorang yang berada pada tingkat kebutuhan fisiologis akan lebih mengutamakan pada pemenuhan kebutuhan dasarnya, ia akan lebih suka diperintah-perintah, pada tahap ini ia lebih mementingkan pada rasa yang lebih aman, tetapi pada tahap kebutuhan yang lain seseorang menginginkan kepemimpinan yang bervariasi. Karena mereka akan terpacu untuk berproduksi tinggi bila kebutuhan terpenuhi dan kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan itu. Misalnya dengan memberikan kebebasan berkreasi bertanggung jawab dan lain-lain serta komunikasi dengan pimpinan bisa baik. Mereka merasa apa yang telah mereka keluarkan benar-benar dipercaya dan mendapat imbalan yang sepantasnya dan juga merasa dihargai.

Jika yang diberikan hanya motivasi saja sementara gaya kepemimpinannya selalu otoriter maka karyawan pada awalnya akan berproduktivitas tinggi tetapi lama-lama akan merasa bosan dan

tertekan karena ia merasa bahwa pimpinannya menganggap mereka sebagai budak dan mesin yang tidak bisa mengembangkan kreativitas. Seperti disebutkan di atas bahwa hanya tidak motivasi saja yang mempunyai andil yang sangat besar karena di sini seorang pemimpin dituntut untuk mampu membuat suatu pekerjaan yang tidak membosankan dan dapat dikerjakan karyawan dengan efisien. Bertitik tolak dari hal tersebut maka seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada walaupun seorang pemimpin itu mempunyai wewenang memerintah orang lain dan walaupun bawahan mempunyai respek pribadi padanya bukan berarti pimpinan bisa bertindak sewenang-wenang.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi karena dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan akan memudahkan manajemen untuk mengkomunikasikan perintah-perintah, menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan individu.

Berdasarkan ulasan atau penjelasan di atas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian pada PT. PG. Krebet Baru yang saat ini mengalami masalah semangat kerja yang cenderung menurun. Adapun permasalahan yang menyebabkan adalah karena kepemimpinan yang terlalu mengekang karyawan, sehingga karyawan harus menuruti semua perintah pimpinan tanpa menghiraukan keadaan atau situasi karyawan pada saat itu. Para pimpinan

cenderung mementingkan kepentingan pribadi, golongan dan perusahaan sehingga kepentingan karyawan terlihat terabaikan.

B. Perumusan Masalah

Berpijak dari uraian latar belakang masalah di atas yang menekankan pentingnya peranan pimpinan guna peningkatan sumber daya manusia pada PT. PG. Kreet Baru, penelitian ini dapat memberikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari : autokrasi, partisipasi, dan kendali bebas berperan terhadap semangat kerja karyawan di PT. PG. Kreet Baru Bululawang Malang?
2. Gaya kepemimpinan yang terdiri dari : autokrasi, partisipasi, dan kendali bebas manakah yang berperan dominan terhadap semangat kerja karyawan di PT. PG. Kreet Baru Bululawang Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pokok masalah tersebut dapat ditarik suatu tujuan di antaranya :

1. Untuk mengetahui peranan gaya kepemimpinan yang terdiri dari : autokrasi, partisipasi, dan kendali bebas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PG. Kreet Baru Bululawang Malang.

2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang terdiri dari :autokrasi, partisipasi dan kendali bebas yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan di PT. PG. Kreet Baru Bululawang Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk membandingkan dan mengaplikasikan antara teori yang bersifat ilmiah yang diterima selama perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya dalam manajemen personalia, terutama tentang proses pelaksanaan kepemimpinan yang dijalankan oleh perusahaan dan tingkat semangat kerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para pengelola PT. PG. Kreet Baru Bululawang Malang pada umumnya tentang bagaimana peranan pimpinan agar mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang peranan pimpinan pada peningkatan semangat kerja karyawan.