

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan untuk dikelola serta dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam menghadapi rintangan serta persaingan kerja yang semakin ketat. Tujuan dari penerapan manajemen sumber daya manusia adalah agar setiap orang yang berada dalam sebuah perusahaan dalam bisnis dapat menjalankan visi, misi, tanggung jawab dan fungsi utama bisnis serta nilai-nilai yang telah diterimanya untuk tumbuh serta berkembang (Gahlawat & Kundu, 2019) (Gahlawat & Kundu, 2019). Berdasarkan konsep Self-Determination Theory (SDT) (Deci et al., 2001; Gagné & Deci, 2005) menawarkan konseptualisasi multidimensi yang membedakan tiga jenis motivasi yang luas, berdasarkan sejauh mana itu diinternalisasikan. Motivasi otonom ditandai dengan keterlibatan dalam suatu kegiatan, dengan rasa penuh kehendak dan pilihan. Menurut SDT, orang secara otonom termotivasi ketika mereka terlibat dalam suatu kegiatan demi dirinya sendiri karena itu menarik dan menyenangkan (motivasi intrinsik) atau karena mereka mengakui nilai dan tujuannya (identified regulation). Sebaliknya, motivasi terkontrol melibatkan keterlibatan dengan rasa tekanan dan kontrol. Orang-orang dipandang sebagai dikendalikan ketika keterlibatan mereka tidak diinternalisasikan tetapi didorong oleh faktor eksternal, seperti mengejar hadiah atau menghindari hukuman (regulasi eksterior), atau ketika itu hanya secara superficial diinternasionalkan dan dipandu oleh tekanan internal, seperti kontingensi harga diri, ego-terlibat, atau rasa bersalah (pengaturan yang dimasukkan). Motivasi yang dikendalikan kekurangan identifikasi dan rasa kepemilikan; tuntutan tetap agak asing bagi individu, menekan dan mengendalikan dia dari dalam seperti dari luar (Gagné & Deci, 2005).

Terdapat anteseden yang mampu mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan salah satunya menggunakan leadership theory. The Full Range Leadership Theory (FRLT) Bass & Avolio (1994) telah mendominasi literatur kepemimpinan tempat kerja selama tiga dekade terakhir (Kanat-

Maymon et al., 2020). Teori yang berpusat pada pemimpin ini menganggap supervisor kerja sebagai aktor yang mempengaruhi hasil kelompok dan organisasi (Judge & Piccol, 2004). Dalam FRLT, perilaku yang ditampilkan oleh supervisor dalam upaya mereka untuk mempengaruhi bawahannya (pemimpin-pengikut dalam jargon kepemimpinan) sering diklasifikasikan dalam tiga metakategori atau gaya kepemimpinannya: transformatif, transaksional, dan pasif (Derue et al., 2011). Beberapa meta-analisis menunjukkan bahwa pengawas menggunakan gaya kepemimpinan transformatif dan, dalam beberapa hal, transaksional sebagai kontribusi untuk hasil kerja yang diinginkan subordinate, seperti sikap positif dan kinerja, sementara gaya pasif tampaknya merugikan (Wang et al., 2011).

Dalam upaya untuk menjelaskan temuan ini, para ilmuwan telah berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat lebih baik mencapai hasil organisasi yang diinginkan karena lebih efektif memotivasi subordinat untuk melaksanakan kemampuan dan sumber daya mereka untuk tujuan tertentu (Shamir et al., 1993).

Beberapa penelitian terdahulu mengkonfirmasi bahwasannya gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam temuan penelitian (Wuryani et al., 2021), (Fonseca Da Costa Guterres et al., 2020), (Kanat-Maymon et al., 2020), (Sivaram et al., 2019) dan (Khan et al., 2020). Akan tetapi, dalam temuan penelitian (Handayani, 2021) dan (Rizqi et al., 2016) adanya reseach gap atau inkonsistensi temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak mampu mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya research gap tersebut turut memberikan adanya urgensi dalam penelitian ini yang mana terhadap pengaruh hubungan antar variabel yang sama, antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja yang akan dianalisis berdasarkan objek penelitian pada Perusahaan Garmen di Boyolali, yang nantinya akan memberikan justifikasi teoritis apakah gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja atau tidak.

Selain itu, untuk menggali fenomena permasalahan yang lebih komprehensif terhadap objek penelitian ini, peneliti melakukan pra-research

yang disebarakan terhadap 10 (sepuluh) karyawan di Departemen Shipping pada Perusahaan Garmen di Boyolali, dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1. 1 Pra-Research**

	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju
Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan gaji yang diberikan	3	2	5
Penyediaan fasilitas kerja sudah memadai untuk menunjang pekerjaan	4	1	5
Saya memanfaatkan adanya pemberi cuti kerja	4	2	4
Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan	3	5	2
Lingkungan kerja fisik di Perusahaan mendukung saya dalam bekerja	3	5	2
Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan	3	3	4
Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	3	3	4
Saya mendapatkan penghargaan dari pemimpin ketika hasil kerja saya memuaskan	4	1	5
Saya mendapatkan penghargaan dari Rekan kerja ketika hasil kerja saya memuaskan	5	1	4
Saya mendapatkan penghargaan dari luar lingkungan perusahaan ketika hasil kerja saya memuaskan	2	1	7
Saya mendapatkan kebebasan dalam mengembangkan keterampilan	4	1	5
Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja	3	3	4

Sumber: Data Departmen *Shipping*

Berdasarkan hasil pra-research diatas yang sudah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui ditemukan jawaban responen mayoritas yang menyatakan "Mungkin" dan

"Tidak". Hasil tersebut mengindikasikan terdapat permasalahan terdapat motivasi kerja pada karyawan Perusahaan Garmen di Boyolali, sehingga menjadi urgensi untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Perusahaan Garmen di Boyolali, melalui gaya kepemimpinan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Gaya kepemimpinan di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali?
- b. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali ?
- c. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai secara simultan di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali
- b. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai secara parsial di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali ?
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Pegawai secara simultan di Departemen *Shipping* Perusahaan Garmen di Boyolali ?

## **1.4. Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti. Penelitian ini dibatasi pada seputar

faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Pada penelitian memiliki Variabel Bebas (X) yaitu Gaya kepemimpinan dan Variabel Terikat (Y) yaitu Motivasi Kerja.
- b) Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Departemen Shipping yang bukan kepala bidang atau kepala divisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, sehingga hasil penelitian hanya berlaku untuk karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan ilmu manajemen khususnya bidang konsentrasi sumber daya manusia dan sebagai implementasi pembelajaran yang telah diajarkan selama perkuliahan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Dengan meningkatkan motivasi kerja melalui gaya kepemimpinan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saingnya di pasar.

#### **3. Progam Studi Teknik Industri**

Selanjutnya Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan inspirasi pemikiran kepada peneliti maupun para akademis yang akan mengambil tugas akhir, sekaligus sebagai referensi untuk bahan penulisan.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari gambaran objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini mengemukakan landasan teori yang relevan dengan topik pembahasan, yang dijadikan landasan dalam pembahasan dan analisis dalam penelitian serta dilanjutkan pada kerangka pemikiran. Teori yang dipakai yaitu teori perilaku organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perancangan dan implementasi.

## **BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Berisikan pengolahan data yang sudah dikumpulkan untuk menyelesaikan masalah yang telah ditentukan sebelumnya.

## **BAB V : ANALISIS**

Berisikan penjelasan tentang analisa dan interpretasi pembahasan hasil penelitian kemudian menentukan hasil dari penelitian yang dilakukan di Departemen Shipping Perusahaan Garmen di Boyolali

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.