

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan dalam mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, peran karyawan sangat penting dalam mempengaruhi kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan dapat diperoleh jika karyawan dapat menjalankan fungsi dan perannya secara maksimal sehingga memiliki pemikiran yang sejalan dengan perusahaan.

Ada banyak hal yang membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hal ini bisa kita lihat dari kuatnya komunikasi yang terjalin antara hubungan karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan maupun sebaliknya. Karena kekompakan dan kerjasama tim sangat mempengaruhi efektifitas kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kekompakan dan kerjasama tim yang terjalin tentu saja dipengaruhi oleh pemimpin dalam perusahaan. Oleh sebab itu peran pemimpin sangat penting dalam menumbuhkan rasa kebersamaan dan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Pemimpin harus bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan sesuai pendapat Amirulloh (2015: 13) bahwa pemimpin memiliki fungsi pemberi motivasi terhadap karyawan.

Kinerja karyawan diukur berdasarkan kepentingan perusahaan sesuai dengan kaitannya dengan pekerjaan. Mondy, Noe dan Premeaux dalam Priansa (2014: 271) menyatakan bahwa dimensi-dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian dari karyawan untuk bekerja, inisiatif, kemampuan adaptasi dan kerjasama yang berkaitan dengan orang lain.

Motivasi yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan efektifitas kerja yang maksimal (Romli, 2014: 73). Efektifitas kerja yang maksimal diawali oleh kelancaran komunikasi pada perusahaan tersebut, sehingga harus ada komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan agar tidak menghambat kinerja serta mempengaruhi motivasi yang ada di dalam diri karyawan.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja bisa diukur berdasarkan aspek-aspek yang berkaitan dalam pekerjaan seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Kuantitas pekerjaan berdasarkan volume kerja dan produktivitas karyawan, kualitas pekerjaan yang dinilai berdasarkan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan data dalam membuat laporan, kemandirian, inisiatif, fleksibilitas kerja dalam berpikir, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, serta kerjasama tim yang

merupakan pertimbangan dari kemampuan setiap anggota karyawan dalam suatu divisi tertentu maupun seluruh department.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan hasil nyata yang di berikan karyawan kepada perusahaan. Sementara itu, Mathis dan Jackson yang di kutip oleh Priansa (2014: 269) dalam buku Perencanaan & Pengembangan SDM, “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”.

Selama 31 tahun berdiri, Klub Kelapa Gading pernah mengalami kesulitan dan masalah internal, sehingga efektifitas perusahaan menjadi terhambat. Yang perlu dipahami dari permasalahan tersebut salah satunya adalah dampak yang akan di alami oleh karyawan maupun perusahaan.

Dampak negatif yang muncul bisa saja membuat situasi kerja bagi karyawan menjadi kurang nyaman, dari situasi kurang nyaman lalu berkembang menjadi penghambat karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap kinerja, dengan kata lain produktifitas akan menurun. Sedangkan dampak positifnya perusahaan bisa mengambil hikmah dari setiap permasalahan yang terjadi sehingga menjadi bahan evaluasi agar permasalahan yang pernah timbul tidak akan terulang di kemudian hari.

Besar atau kecil skala suatu perusahaan tidak bisa menjamin bahwa perusahaan tersebut terbebas dari kendala operasionalnya, seperti yang terjadi di

Klub Kelapa Gading, unit dari PT Summarecon Agung, Tbk yang merupakan salah satu perusahaan *property* terbesar di Indonesia. Lahan bisnis yang menghasilkan produk yang telah dinikmati bagi masyarakat khususnya di kawasan Kelapa Gading, Bekasi dan Serpong. PT Summarecon Agung Tbk, kini juga melebarkan sayap usahanya di kawasan Bandung, Bogor, Bali dan Makasar.

Klub Kelapa Gading memiliki sebelas divisi yang ada di antaranya : Manajemen, *Human Resource Department (HRD)*, *Marketing*, *Sports*, *Finance & Accounting (FA)*, *Housekeeping*, *Engineering*, *Purchasing*, *Food and Beverage*, *Security*, serta *Tenancy*. Dari beberapa departemen tersebut ada dua divisi yang mengalami tingkat keluar masuk atau pergantian karyawan di posisi dan jabatan yang sama yaitu divisi *FA* dan *Purchasing*

Dalam dua tahun terakhir, karyawan yang ditempatkan di divisi tersebut kerap kali mengundurkan diri. Divisi *FA* yang efektifnya terdiri dari 14 orang karyawan, hingga kini masih kekurangan 2 (dua) orang karyawan di bagian *Inventory* dan *Accounting Staff*. Sedangkan di divisi *purchasing*, karyawan yang memiliki tanggungjawab pekerjaan dalam menangani *Market List* hanya memiliki masa kerja paling lama satu tahun, setelah menggantikan karyawan resign di posisi yang sama sebelumnya sejak tahun sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala HRD bapak Handoyo, “Divisi yang paling banyak mengalami pergantian karyawan adalah divisi *FA* dan *Purchasing*”.

Dari permasalahan diatas, perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang membuat seorang karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut tentunya bisa ditemukan khususnya bagi seseorang yang pernah bekerja dan mengalami hal tersebut. Sehingga muncul pemikiran-pemikiran yang berupa argumentasi seperti di antaranya adalah pembagian tugas kerja karyawan yang satu dengan lainnya memiliki volume dan tanggung jawab yang tidak seimbang.

Ketidaksesuaian antara gaji atau upah dengan beban dan tanggungjawab kerja juga bisa mempengaruhi motivasi karyawan. Fasilitas-fasilitas lain seperti insentif lembur, jaminan sosial seperti kecelakaan kerja dan kesehatan, pemberian penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja sudah seharusnya di berikan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi di Klub Kelapa Gading terkait ketidakseimbangan pekerjaan akibat seringnya pergantian karyawan *resign* yang memiliki perbedaan motivasi kerja, sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Klub Kelapa Gading.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui

“Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Klub Kelapa Gading”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Klub Kelapa Gading periode Maret – Juni 2015?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan Klub Kelapa Gading periode Maret – Juni 2015?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Klub Kelapa Gading periode Maret – Juni 2015?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini mengenai ruang lingkup gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan Klub Kelapa Gading.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan Klub Kelapa Gading periode Maret – Juni 2015.
2. Mengetahui motivasi kerja karyawan Klub Kelapa Gading periode Maret – Juni 2015.
3. Mengetahui gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Klub Kelapa Gading periode Maret – Juni 2015

1.6 Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang yang telah penulis sampaikan, ada banyak sekali manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini, antara lain :

1. Secara teoritis, hasil penulisan ini bisa dijadikan masukan secara akademis dalam pengembangan ilmu komunikasi.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diupayakan mampu memberikan sumbangsih maupun saran bagi kepala bagian maupun pimpinan Klub Kelapa Gading dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.7 Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menerangkan mengenai teori maupun konsep-konsep yang relevan dengan permasalahan penulis mengenai definisi komunikasi, pengertian hubungan masyarakat, komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi untuk mendukung teori-teori dalam penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENULISAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, konsep dan definisi variabel penelitian, populasi dan jumlah sampel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan data, dan pengertian hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PENELITIAN

Bab ini berisi tentang subyek penelitian dan hasil penelitian penulis mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi kerja karyawan di Klub Kelapa Gading dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penulisan penelitian skripsi ini.

