

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan, sebab bagaimanapun majunya teknologi namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Hariandja (2002:2) mengemukakan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

SDM mempunyai peran sebagai wadah penyelesaian masalah yang terjadi di lingkup tenaga kerja. selain itu, SDM mempunyai tanggung jawab untuk merekrut, mengorganisasi, mengembangkan, memelihara dan memutuskan hubungan kerja. Sebuah perusahaan untuk dapat berkembang pastilah mempunyai SDM yang berkompeten merekrut setiap karyawan melalui tahap dan proses seperti halnya psykotes, wawancara, test tulis. Dari

tahapan tersebut perusahaan akan mempunyai karyawan baru yang nantinya akan menjadi calon pemimpin perusahaan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini, Kartono:1994). Tanggung jawab seorang pemimpin adalah menyeimbangkan tujuan dengan prioritas, menjadi mediator dan harus dapat memecahkan masalah apabila dalam organisasi terjadi sebuah konflik. dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin harus mampu bekerja secara efektif dengan menggunakan ide yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat mendorong bawahannya agar memiliki inisiatif sendiri. Sikap yang seperti itu akan membentuk karakter seorang pemimpin yang akan mempengaruhi atau memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan bawahan agar mau bekerja sama. Gaya kepemimpinan adalah sebab atau ide pokok yang berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan, tipologi gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu tipe otokratis, paternalis dan demokratis yang mana setiap gaya kepemimpinan mempunyai ciri yang berbeda. Motivasi adalah kesediaan melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi, 2001:2).

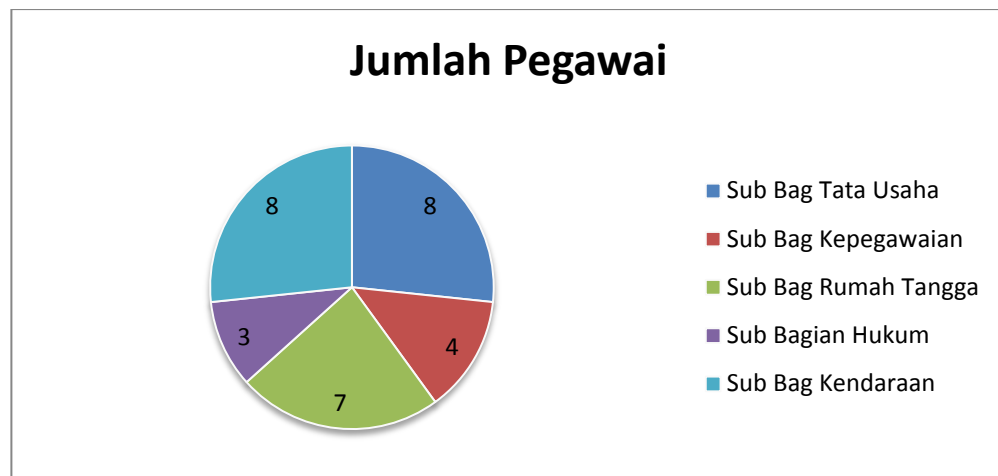
PD Pasar Surya Surabaya merupakan badan usaha milik pemerintah daerah Surabaya yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat dalam rangka pemenuhan tempat, sarana dan prasarana pasar tradisonal di kota Surabaya. Memiliki seorang sekretaris perusahaan yang mempunyai inovasi untuk tetap dapat mencapai target perusahaan, mengemban tugas dan tanggung jawab membawahi beberapa sub bagian perusahaan di bagian sekretariat yang nantinya kinerja dari setiap sub bagian tersebut akan dipertanggung jawabkan kepada direktur utama perusahaan. Dimulai sejak tahun 1872 dengan nama Dinas Pasar dan pada tahun 1999 berubah menjadi Perusahaan Daerah Pasar yang terus menggerakkan roda perekonomian kalangan kecil menengah meskipun banyak pasar modern menjadi pesaing yang cukup kompetitif. Alih status tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna Dinas Pasar sebagai salah satu unit organisasi yang berada di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dalam peningkatan pendapatan daerah dari sektor retribusi daerah serta peningkatan pelayanan pada masyarakat, khususnya dalam penyediaan tempat berjualan yang memenuhi persyaratan beserta prasarananya. Disetiap perusahaan memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berbeda, setiap pemimpin perlu mempertimbangkan

upaya untuk memotivasi karyawan dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan menyusut.

Saat ini pasar-pasar tradisional di Surabaya melalui PD Pasar Surya berkembang pesat sehingga pemanajemenan pasar tradisional PD Pasar Surya dibagi menjadi 3 cabang. Yakni cabang timur yang terdiri dari 25 pasar diantaranya: Pasar Ambengan Batu, Aswotomo, Dinoyo Tangsi, Burung Bratang, Bunga Bratang, Gubeng Masjid, Gubeng Kertajaya, Indrakila, Indrakila Darurat, Kapasan, Kayoon, Kendangsari, Keputih, Keputran Selatan, Keputran Utara, Kertopaten, Krukah, Pacar Keling, Panjang Jiwo, Tambah Rejo, Pucang Anom, Rungkut, Sutorejo, Tenggilis, Jl. Kelapa. Cabang utara terdiri dari 29 pasar diantaranya: Pasar Ampel, Asemrowo, Babama, balongsari, Banjar Sugihan, Bibis, Blauran, Gembong Tebasan Darurat, Dupak Bandarejo, Dupak Rukun, Gembong Tebasan, Gresik PPI, Jagalan, Jembatan Merah, Kepatihan, Krembangan, Manukan Kulon, Pabean, Pecindilan, Pegirian, Pesapen, Pesapen Cikar, Simo Gunung, Simo Mulyo, Sukodono, Tembok Dukuh, Tidar, Wonokusumo, Simo. Cabang Selatan terdiri dari 20 pasar diantaranya: Pasar Bangkingan, Bendul Merisi, Dukuh Kupang, Dukuh Kupang Barat, Gayung Sari, Genteng, Hewan Karang Pilang, Kedungdoro, Kedung Sari, Kembang, Kupang, Kupang Gunung, Lakarsantri, Pakis, Pandegiling, Tunujungan Baru, Wonokitri, Wonokromo Baru,

Wonokromo Lama. Jadi, jumlah seluruh pasar yang telah dikelola oleh PD Pasar Surya Surabaya sekitar tujuh puluh empat (74) pasar.

Menurut keadaan yang ada di lapangan jumlah pegawai pada bagian Sekretariat digambarkan dalam grafik dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh penulis, 2015

Gambar 1.1

#### JUMLAH PEGAWAI BAGIAN KESEKRETARIATAN

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang: “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekretariat Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PD Pasar Surya Surabaya”.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang penulis urai di atas, maka rumusan masalah yang akan penulis bahas adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besarkah pengaruh bersama-sama gaya kepemimpinan otokratis, paternalis, demokratis terhadap motivasi kerja karyawan di PD Pasar Surya Surabaya?
2. Gaya pemimpin otokratis, paternalis, demokratis manakah yang lebih dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di PD Pasar Surya Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh bersama-sama gaya kepemimpinan otokratis, paternalis, dan demokratis terhadap motivasi kerja karyawan PD Pasar Surya Surabaya
2. Gaya kepemimpinan otokratis, paternalis, demokratis yang lebih dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di PD Pasar Surya Surabaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dilakukannya penelitian ini maka diharapkan akan memperoleh manfaat baik bagi penulis maupun bagi perusahaan yang bersangkutan.

1. Bagi Perusahaan: Diharapkan hasil penelitian ini berfungsi sebagai input berupa informasi dalam penerapan gaya kepemimpinan sehingga menimbulkan motivasi terhadap kerja karyawan.
2. Bagi Penulis: Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pembandingan antara teori yang ada dengan apa yang terjadi di lapangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan.
3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya: Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas secara singkat mengenai isi dari tulisan ini, maka peneliti membagi atas lima (5) bab yaitu :

Bab I Pendahuluan: Peneliti memberikan penjelasan secara umum mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka: Peneliti akan menjelaskan dan menguraikan mengenai konsep-konsep, pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dan tulisan-tulisan ilmiah dari buku, terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini untuk menentukan

pemecahannya. Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian: Peneliti akan mengemukakan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian: Peneliti akan menguraikan gambaran umum subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan

Bab V Simpulan dan Saran: Peneliti akan menyajikan mengenai simpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang diajukan untuk perbaikan.