

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berorganisasi atau berkelompok sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya bila orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai bidangnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruhnya dan mengarahkan segala sumber daya yang ada ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Harianto (2014) bahwa keberhasilan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus melaksanakan kepemimpinannya agar suatu organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pemimpin adalah inti dari manajemen yang berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang sangat penting dibalik kekuasaan berbagai organisasi dan bahwa untuk menciptakan organisasi yang efektif maka ruang lingkup kerja mengenai apa yang bisa mereka capai, kemudian memobilisasi organisasi itu untuk berubah ke arah visi baru tersebut (Bennis & Nanus, 2006:2). Tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan

merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi tersebut, dinamis dan tidaknya tujuan organisasi sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi.

Bennis & Nanus (2006:4) mengatakan bahwa hanya ada pemimpin yang efektif dan pemimpin yang tidak efektif sehingga ada organisasi yang efektif dan tidak efektif. Memaknai pendapat Werren Bennis tersebut bahwa para pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pada sebuah organisasi dituntut melaksanakan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Menurut Harianto (2014) kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin tersebut efektif dan efisien dimana salah satu tugas yang harus dilakukan adalah memberi motivasi kerja kepada orang-orang yang dipimpimnya yakni karyawan.

Selain pemimpin, karyawan juga menentukan keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai sifat dan sikap aktif seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif serta kepekaan beradaptasi dengan lingkungan. Kesemua ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri ditandai dengan dukungan pemimpin yang mengubah perilaku karyawannya menjadi seorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi. (Hasani, 2010)

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi. Di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan

sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pemimpin memberi motivasi atau dorongan kepada karyawan atau anggotanya (Hakim 2014). Sadar akan betapa pentingnya pegawai dalam pembangunan sesuai dengan hakekat Pembangunan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 sebagaimana termaktub dalam GBHN adalah pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia oleh karena itu, pemberian motif oleh pemimpin merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan agar tumbuh dan timbul semangat kerja dalam diri pegawai, sebab keberhasilan pegawai sangat tergantung dari motivasi dan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan.

Berbagai organisasi atau asosiasi dapat ditemukan dalam masyarakat. Asosiasi merupakan proses interaksi yang mendasari terbentuknya lembaga-lembaga sosial atau berarti persatuan antar rekan, perkumpulan orang yang mempunyai kepentingan yang sama (Robbert Kreitner, 2014:230). Hampir semua aspek kehidupan dipengaruhi, setidaknya secara tidak langsung oleh beberapa jenis organisasi atau perusahaan. Organisasi memenuhi kebutuhan kita akan hiburan, asuransi keamanan nasional, transportasi, berita dan informasi. Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (APPMI) merupakan organisasi yang

bergerak di industri kreatif yakni fesyen, mewadahi para perancang mode lokal di Indonesia untuk berkarya dan berinovasi serta mampu bersaing dengan fesyen dunia, membawa produk fesyen lokal ke kancah internasional.

Melalui berbagai program dan aktivitas, APPMI mempunyai kepentingan untuk mendorong industri mode menemukan potensi terbaiknya dengan menggelar berbagai *event* mode dan salah satu *event* terbesarnya adalah *Indonesia Fashion Week* yang diadakan setiap tahunnya. Kepemimpinan seorang pemimpin atau ketua organisasi sangat menentukan maju dan berkembangnya organisasi tersebut dalam melaksanakan program dan aktivitasnya dalam mencapai tujuan.

Strategi dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan menarik untuk didiskusikan. Organisasi harus menentukan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menentukan motivasi karyawannya, karena fungsi dari motivasi karyawan adalah melahirkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Merujuk dari kajian dan penelitian yang dilakukan sebelumnya, ada beberapa faktor yang mampu meningkatkan motivasi karyawan diantaranya adalah kepemimpinan.

Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (APPMI) mewadahi 65 anggota aktif yang terdiri dari perancang busana senior ataupun perancang busana muda dari Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Lampung, Medan dan Pontianak. Serta APPMI memiliki 120 karyawan, yang tentunya memiliki harapan mampu memotivasi karyawannya yang semakin meningkat dari tahun ketahunya agar dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Namu demikian, dari pengamatan dan data yang ada berikut ini menggambarkan

bahwa manajemen APPMI perlu berbenah diri mengantisipasi kondisi yang sedang terjadi di lapangan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan *resign* dan Absensi

Keterangan	2016	2017	2018
Karyawan yang <i>resign</i>	12	20	25
Absen tanpa keterangan (hari kerja)	85	83	86
Total hari kerja /tahun	233	240	232
Rasio (%) berbanding hari kerja	36.48%	34.58%	37.06%

Sumber: Divisi Sekretariat APPMI

Dari table tersebut dapat terlihat bahwa adanya karyawan yang memutuskan berhenti bekerja dan memilih keluar dari organisasi. Tingkatan absensi karyawan yang semakin meningkat dari tahun ketahunnya. Tingginya tingkat absensi dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja dapat menjadi indikasi bahwa rendahnya motivasi karyawan untuk melakukan tugasnya di organisasi.

Meri (2004:4) mengemukakan untuk dapat melihat motivasi karyawan dapat dilihat dari (1) Tingkat produktivitas, (2) Tingkat absensi, (3) Tingkat kesalahan, (4) Kegelisahan kerja dan (5) Frekuensi tuntutan.

Karyawan yang tidak termotivasi atau rendahnya motivasi kerja mereka, tentu akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan, karena karyawan merupakan penggerak organisasi. Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada karyawan agar ia menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan

untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi dari karyawannya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

Ketika perusahaan terlalu fokus pada bagaimana ia bersaing dengan perusahaan lain, kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada penampilan baik daripada melakukan apa yang diperlukan, hasilnya yaitu kemunduran besar bagi organisasi. Pemimpin tim berfokus untuk memeras bakat individu demi kepentingan organisasi. Sebagaimana hal itu yang terjadi di APPMI dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan yang memutuskan mengundurkan diri.

Salah satu tantangan yang lebih sulit seorang pemimpin adalah untuk belajar bagaimana secara efektif memotivasi mereka yang bekerja untuk organisasi. Alasan mengapa begitu sulit karena motivasi bisa sangat pribadi. Biasanya, para pemimpin yang tidak berpengalaman percaya bahwa faktor-faktor yang memotivasi diri mereka sendiri. Kesalahpahaman lain adalah bahwa para pemimpin yang tidak berpengalaman mengira karyawan pasti akan bekerja pada orang lain padahal satu ukuran tidak cocok untuk semua ketika berhubungan dengan motivasi. Kenyataan ini membuat motivasi karyawan menjadi paling penting dan menantang aspek sistem kepemimpinan. Menurut Kreitner dan Kinici (2014:212) bahwa sebagian besar pemimpin menyadari bahwa motivasi kerja karyawan yang efektif merupakan salah satu tugas kepemimpinan yang paling penting.

Kreitner dan Kinici (2014:209) mengemukakan teori Herzberg bahwa Herzberg menemukan beberapa kelompok faktor terpisah dan berbeda yang diasosiasikan dengan kepuasan dan ketidakpuasan bekerja. Faktor-faktor ini

berkaitan pada hasil yang berkaitan dengan isi tugas yang sedang dilaksanakan. Herzberg memberi label pada faktor-faktor tersebut dengan nama motivator. Herzberg membuat hipotesis bahwa motivator menyebabkan seseorang untuk beralih dari keadaan tanpa kepuasan menuju keadaan dengan kepuasan. Oleh karena itu teori Herzberg memperkirakan para pemimpinlah memotivasi masing-masing individu dengan menggabungkan faktor motivator ke dalam tugas masing-masing individu. Maka dari itu kepemimpinan seorang pemimpin yang bisa mempunyai pengaruh besar untuk memotivasi karyawannya.

Keith Davis (2010:103) mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan tertentu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Yang berarti kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat. Keterkaitan antara pemimpin dengan motivasi menurut Keith Davis dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Tanpa kepemimpinan organisasi tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau. Karena Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok, dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran pemimpin memungkinkan manusia organisasional dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manusia organisasi perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan akuntabilitas tertentu.

2. Kepemimpinan berkaitan dengan kepengikutan. Pada hakekatnya kepemimpinan adalah kepengikutan, diartikan dengan makna yang luas pemimpin yang baik dihasilkan dari pengikut yang baik. Manusia pengikut tidak dipersepsi sebagai robot, melainkan manusia biasa yang memiliki perasaan, kebutuhan, harapan, dan aspek manusiawi lainnya. Tanpa pemahaman terhadap aspek-aspek manusiawi yang dipimpin, kepemimpinan akan gagal.
3. Kepemimpinan mengandung arti kemampuan memotivasi. Kompetensi bawahan antara lain tercermin dari motivasi kerjanya. Dia bekerja disebabkan oleh dua kemungkinan, yaitu benar-benar terpanggil untuk berbuat atau karena diharuskan untuk melakukan tugas-tugas itu. Banyak faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biological need) sampai kepada taraf kebutuhan yang paling tinggi, aktualisasi diri (*self actualization need*). Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepemimpinan mengatasi kendala yang terjadi dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan di Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (APPMI). Manfaat penelitian sebagai sumbangan masukan dan pemikiran tentang kepemimpinan bagi APPMI dalam memberikan motivasi pada karyawan dengan mengacu dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang baik.

1.2 Fokus Penelitian

Fenomena-fenomena telah diuraikan pada latar belakang penelitian, diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya, maka perlu ditentukan fokus penelitian sebagai hasil analisis selanjutnya dapat terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Difokuskan kepada permasalahan atau kebiasaan yang saat ini sedang berkembang.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat ditentukan focus penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada bidang kajian sumber daya manusia khususnya analisis kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan pada Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (APPMI).
2. Lokasi penelitian adalah Kantor APPMI (Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia) yang beralamatkan di jalan Bumi no. 52 – 54, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12120.
3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan gambaran sistematis dari pihak yang terkait kepemimpinan APPMI dalam memotivasi karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis kepemimpinan pada Asosiasi Perancang Pengusaha Mode Indonesia (APPMI). Dengan melakukan analisa deskriptif terhadap penilaian tersebut diharapkan nantinya memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, maka dapat

diformulasikan beberapa rumusan penelitian yang diharapkan dapat mengklarifikasi permasalahan sesuai atau tepat sasaran, penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada APPMI.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada APPMI.
3. Bagaimana kepemimpinan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan pada APPMI.
4. Apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan yang berkaitan dengan motivasi karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Menyusun tujuan penelitian diharapkan dapat menjawab rumusan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji, meneliti dan memahami :

1. Kepemimpinan pada APPMI.
2. Motivasi kerja karyawan pada APPMI
3. Hambatan terjadi saat pelaksanaan kepemimpinan dalam memotivasi karyawan yang dilakukan pada APPMI.
4. Faktor-Faktor yang mampu mendukung motivasi karyawan pada APPMI.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan peneliti mengharapkan, penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta mampu memberikan kontribusi nantinya bagi segenap aspek, sejalan dengan tujuan penelitian, baik secara teoritis maupun praktis yang diuraikan sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberi informasi bagi perusahaan, sehingga dapat dijadikan masukan yang dapat menjadi solusi dalam melakukan evaluasi untuk perbaikan kedepan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan APPMI dalam menjalankan kepemimpinannya dalam berorganisasi.

2) Bagi dunia akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu-ilmu tentang bentuk kepemimpinan dan sebagai tambahan referensi perpustakaan bagi penelitian lebih lanjut dan berhubungan dengan masalah yang ada.

3) Bagi Peneliti

Menambah wawasan keilmuan mengenai peran manajerial khususnya dalam melakukan kegiatan berorganisasi seperti kegiatan *event* agar berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.