

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam abad informasi seperti sekarang ini, modernisasi dan globalisasi adalah hal yang tak dapat terelakan lagi dalam semua aspek kehidupan, terutama bagi kehidupan perusahaan yang selalu ingin *survive* dan berkembang. Sebagai wujud nyata dari modernisasi dan globalisasi tersebut yaitu dengan adanya pengembangan dan penerapan teknologi yang semakin lama semakin canggih dan rumit serta semakin tingginya tingkat persaingan. Pengembangan dan penerapan teknologi ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena akan tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja yang lebih baik. Sementara itu di sisi lain, hal ini juga akan memberikan dampak negatif, karena akan semakin terdesaknya faktor tenaga manusia. Namun demikian peranan manusia sebagai salah satu faktor produksi tidak bisa diabaikan begitu saja, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang diterapkan oleh suatu perusahaan, tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup. Dalam desakan modernisasi dan globalisasi ini agar tetap dapat *survive* dan berkembang, maka wajib hukumnya setiap perusahaan melakukan pengembangan dan penerapan teknologi. Disamping itu juga setiap perusahaan perlu melakukan perbaikan-perbaikan secara terus-menerus (*continuous improvement*) yang melibatkan aspek manusia dan teknologi secara seimbang. Faktor penentu yang paling vital untuk menentukan perbaikan-perbaikan yang awet dan berkesinambungan adalah sikap dan tingkah laku manusia, sehingga proses

perbaikan terus-menerus itu harus dimulai dengan proses perbaikan orang atau sumber daya manusianya, karena sebaik atau sehebat apapun suatu perencanaan operasional dalam mencapai tujuan tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, yang memiliki motivasi serta komitmen yang besar untuk melaksanakannya. Dari alasan-alasan tersebut suatu perusahaan membutuhkan figur atau sosok kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Kita sering mendengar orang-orang mengatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Miftah Thoha (1988:1) Bahwa : “Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan”.Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Kepemimpinan yang efektif merupakan suatu proses untuk menciptakan wawasan masa depan dengan mempertimbangkan jangka panjang kelompok yang mendorong tindakan, yang mana hal tersebut merupakan suatu kombinasi dari proses biologis, sosial, dan psikologis yang kompleks menentukan potensi seorang untuk menjadi pemimpin yang efektif. Ada 4 faktor yang dipengaruhi oleh pimpinan terhadap bawahannya, antara lain sikap (*attitudes*), perilaku/tindakan (*behavior*), pikiran (*ideas*) dan perasaan (*feelings*). Menurut Wionarso (1993:4) di antara keempat faktor tersebut perasaan (*feeling*) merupakan faktor yang sangat penting untuk dipengaruhi karena terletak di dasar lubuk hati yang terdalam. Pada CV Tamacool Surabaya yang dijadikan sebagai

objek penelitian, peneliti mendapatkan data yang mengidentifikasi bahwa CV Tamacool identik oleh seorang figur kepala teknisi sebagai pengarah para teknisi dalam mengerjakan tugas para teknisi di lapangan, pengaruh dari pimpinan sangat besar kepada karyawan maupun masyarakat di lingkungan kerja. Pengaruh ini berdampak positif terhadap perusahaan sendiri, karena faktor kepemimpinannya dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi besar kepada perusahaan. CV Tamacool merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pendingin yang dimana kinerja dari para teknisi sangat berpengaruh pada pendapatan perusahaan tentunya kinerja yang baik menjadikan perusahaan ini membutuhkan seorang kepala teknisi yang berkompeten baik dalam penyelesaian trouble di lapangan maupun dalam menganyomi bawahannya agar bekerja lebih baik. Untuk itulah dibutuhkan beberapa keterampilan dalam gaya kepemimpinan yaitu perilaku asertif, dan problem solving. Sikap asertif adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain. Problem solving adalah suatu proses mental dan intelektual dalam menemukan masalah dan memecahkan berdasarkan data dan informasi yang akurat, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan cermat.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas dapat disimpulkan rumusan masalah tersebut adalah :

1. Apakah perilaku asertif mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala teknisi CV Tamacool ?
2. Apakah Kemampuan problem solving mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala teknisi CV Tamacool ?

3. Apakah perilaku asertif mempengaruhi Motivasi Kerja teknisi CV Tamacool ?
4. Apakah Kemampuan problem solving mempengaruhi Motivasi Kerja CV Tamacool ?
5. Apakah Gaya kepemimpinan mempengaruhi Motivasi Kerja teknisi CV Tamacool?
6. Apakah Perilaku asertif mempengaruhi Motivasi kerja melalui Gaya kepemimpinan ?
7. Apakah Problem Solving mempengaruhi Motivasi kerja melalui Gaya kepemimpinan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui perilaku asertif mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala teknisi CV Tamacool
2. Untuk mengetahui Kemampuan problem solving mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala teknisi CV Tamacool
3. Untuk mengetahui perilaku asertif mempengaruhi Motivasi kerja teknisi CV Tamacool
4. Untuk mengetahui Kemampuan problem solving mempengaruhi Motivasi Kerja teknisi CV Tamacool
5. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan mempengaruhi Motivasi kerja teknisi CV Tamacool
6. Untuk mengetahui Perilaku asertif mempengaruhi Motivasi kerja melalui Gaya kepemimpinan

7. Untuk mengetahui Problem Solving mempengaruhi Motivasi kerja melalui Gaya kepemimpinan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Perusahaan

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas peranan Pemimpin Dalam memotivasi karyawannya guna meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Bagi Penulis

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam bidang Gaya kepemimpinan pada perusahaan yang diteliti di CV Tamacool.

3. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kepemimpinan pada CV Tamacool Surabaya.