

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi merupakan kemajuan bidang ilmu dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan pesat. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang bermutu. Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dalam berbagai bidang, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan.

Kepemimpinan merupakan elemen penting pula disebut organisasi. Dengan adanya pemimpin dalam suatu organisasi, diharapkan organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Inti dari teori kepemimpinan situasional yang berarti gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Pendekatan kontingensi atau pendekatan situasional. Tidak seluruh metode manajemen ilmiah dapat diterapkan untuk seluruh situasi begitupun tidak selalu hubungan manusiawi yang perlu ditekankan karena adakalanya pemecahan yang efektif melalui pendekatan kuantitatif. Itu semua sangat tergantung pada karakteristik situasi yang dihadapi dan tujuan yang ingin dicapai. Mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari

kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional juga menekankan faktor konstektual yang mempengaruhi proses kepemimpinan. Variabel situasional yang penting seperti karekteristik bawahan, sifat pekerjaan pemimpin, jenis organisasi, dan sifat lingkungan eksternal. Pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang cocok dengan semua situasi.

Pengalaman kerja yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Kualitas tenaga kerja dapat di lihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan didalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmojo, 2003:29). Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang pegawai dapat memiliki

keterampilan sehingga pegawai lebih terampil maka dengan mudah pegawai mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik.

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat menentukan hasil kerja yang maksimal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI), motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada hakikatnya, motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik (dorongan atau keinginan yang tidak perlu di sertai persaingan dari luar) dan motivasi ekstrinsik (dorongan yang datangnya dari luar diri seseorang). Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja yang baik, perlu adanya kepemimpinan situasional yang mempengaruhi pemimpin dan karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik, juga diperlukan pengalaman kerja pada setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Tingkat pendidikan juga perlu untuk dapat memotivasi seorang karyawan dalam bekerja.

Uraian latar belakang di atas, merupakan faktor yang dijadikan alasan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya?
2. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan dinas perhubungan kota surabaya?
3. Apakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya?
4. Apakah kepemimpinan situasional pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap motivasi motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan dinas perhubungan kota surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya
4. Untuk mengetahui kepemimpinan situasional pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh

terhadap motivasi kerja karyawan dinas perhubungan kota surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diatas diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada semua pihak, antara lain :

1. Bagi mahasiswa
Penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi penulis dalam aplikasikan teori dan praktik yang telah di dapatkan ketika mengikuti perkuliahan.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan bagi peneliti yang akan datang khususnya mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dalam melakukan penelitian tentang pegawai dinas perhubungan kota surabaya.
3. Bagi pihak lain
Penelitian ini di harapkan bisa menjadi refrensi dan pengetahuan bagi pembacanya untuk melakukan penelitian-penelitian terbaru.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGI