

Hubungan antara kepemimpinan situasional dengan motivasi kerja; Studi kasus pejabat Eselon II dan III Pt. Citra Marga Nusaphala Persada, Tbk.

Nasoetion, Karina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342611&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini merupakan laporan kegiatan penulis yang disusun untuk memberikan rekomendasi dalam meningkatkan ketrampilan kepemimpinan situasional bagi pimpinan karyawan PT Citra Marga Nusaphala Persada Tbk yang menempati posisi Eselon II dan III. Pelatihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan, sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang diperbaharui pada tahun 2001. PT CMNP Tbk mengalami ujian yang sangat berat akibat dari krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997 yang masih terasa hingga kini. Perubahan kondisi sosial dan instabilitas politik berdampak pula terhadap kinerja perusahaan antara lain dikaitkannya keberadaan Citra Marga dengan stigma masa lalu.

Dalam rangka mengatasi permasalahan ini, maka berbagai kebijakan dan langkah-langkah strategis mulai diambil, sehingga perusahaan dapat bangkit dan berkembang. Pada 6 Juni 2001, diputuskan bahwa PT CMNP Tbk akan memperluas bidang usaha mereka ke dalam usaha infrastruktur lainnya seperti telekomunikasi, transportasi, properti, pembangunan sarana jalan, pipanisasi, pengadaan listrik, air, minyak dan gas dan lain-lainnya. Perluasan bidang usaha juga mendorong PT CMNP Tbk mengadakan reorganisasi dan perubahan visi dan misi yang terangkum di dalam program jangka panjang yang disebut "Citra Marga Prima 2025". Konsekuensi dari reorganisasi ini adalah dituntutnya para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan sangat tergantung kepada atasan, yang dipercaya dapat membantu pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengembangkan diri dalam bekerja dan dapat memotivasi kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktifitas dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Fakta yang telah diuraikan di atas menimbulkan berbagai pemikiran di dalam pemikiran penulis, yaitu: Untuk membantu pemenuhan kebutuhan perkembangan diri karyawan, maka dibutuhkan pimpinan yang dapat menjadi fasilitator. Pimpinan yang efektif dipercaya mampu diagnosa kebutuhan karyawannya dan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja. Kunci dari seluruh organisasi adalah kinerja dari karyawannya, dan kualitas kinerja karyawan sangat tergantung kepada sikap mereka terhadap atasannya. Itu sebabnya motivasi menjadi bagian yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karena motivasi menggambarkan mengapa seseorang memilih perilaku tertentu untuk mencapai tujuan pribadi ataupun organisasi. Untuk periode 2001-2005 yang temanya adalah *Repositioning for Sustainable Growth*, peningkatan produktivitas tidak dapat dilakukan karena keseluruhan pendapatan diperoleh hanya dari bidang usaha JIUT. Ada baiknya pada periode ini dilakukan peningkatan kualitas pelayanan konsumen. Usaha peningkatan produktifitas dapat dilakukan pada periods berikutnya, yaitu saat bidang usaha infrastruktur lainnya sudah berjalan.

Dari perhitungan statistik yang dilakukan, hasilnya adalah kuesioner terbukti valid dan reliable. Dimana gaya kepemimpinan yang dominan pada Eselon II adalah coaching (50%), dan Eselon III adalah supporting (59,1%). Pada pengujian hipotesa, terbukti ada hubungan antara kepemimpinan situasional dan motivasi kerja yang hasil perhitungan Chi-Square untuk Eselon II adalah 0,036 dan eselon III adalah 0.015. Sedangkan penggolongan tingkat perkembangan (D) untuk Eselon II dan III rata-rata adalah D2 (76%) dan

D3 (14%). Ada beberapa solusi yang dapat diajukan oleh penulis. Pertama adalah menjalankan pelatihan coaching yang tujuannya adalah untuk meningkatkan ketrampilan kepemimpinan situasional. Kemudian penulis juga merekomendasikan agar dilakukan peningkatan kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh karyawan eselon IV, karena langsung berhubungan dengan pelanggan jalan tol Tujuannya adalah untuk meningkatkan company image.