

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Revolusi komunikasi dan teknologi informasi telah mengakibatkan pertumbuhan yang pesat. Laju pertumbuhan ekonomi yang meningkat diiringi oleh berkembangnya perusahaan industri dan jasa yang mengakibatkan persaingan. Oleh karenanya perusahaan harus mampu tetap berjalan dengan baik sehingga dapat bertahan di era ekonomi yang berkelanjutan, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Dalam proses menghadapi persaingan, tentunya perusahaan harus mempunyai sistem manajemen yang baik.

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2014). Namun berbeda dengan manajemen sumberdaya manusia yang mempunyai kekhususan tersendiri dibandingkan dengan manajemen secara umum karena fokus utamanya adalah individu manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang luas. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, menilai, mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut



adalah bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas. Tentunya kualitas yang baik akan membentuk hasil yang baik pula, yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya. Seperti dalam beberapa hal bahwa kinerja karyawan mampu menentukan nilai perusahaan dalam persaingan ekonomi. Sebab dari kinerja karyawan disebabkan oleh salah satu faktor seperti gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49). Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain gaya kepemimpinan yang dikemukakan Hasibuan (2013:170) dalam Sugandi (2017) sebagai berikut: 1) Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada

pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. 2) Kepemimpinan Demokratis. Kepemimpinan demokratis adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif bawahan. Dimana saat pimpinan telah mampu menciptakan gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang berhubungan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010:189). Selain itu kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menerapkan sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, misalnya intelektual, disiplin, pengalaman, latar belakang dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawandalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan

perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting (Hasbidin, 2018:99).

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola atau gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan atau organisasi tersebut (Hardianti, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan SPBU Syirkah Amanah Lumajang dimana kinerja karyawan SPBU Syirkah Amanah Lumajang memiliki pimpinan yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya dan mampu mengemban aspirasi dari para karyawannya. Pemimpin semacam ini terkadang diidolakan oleh karyawan, namun juga terkadang tidak disukai karena sikap loyal yang terlalu berlebihan. Pimpinan mampu mempengaruhi sikap karyawan dengan beberapa pendapat dan motivasi yang dikemukakan. Sehingga pimpinan tergolong mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Belakangan ini kinerja karyawan pada SPBU Syirkah Amanah Lumajang ada kecenderungan mengalami kenaikan. Hal ini berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari data target pencapaian karyawan, data absesnsi karyawan dan data

komplain dari konsumen. berikut dapat dilihat data kuantitas pekerjaan karyawan selama 5 (lima) bulan terakhir. Data diambil pada bulan Agustus-Desember. Sebagaimana terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Target Pencapaian Kerja Karyawan

| Tahun | Bulan | Target Bulanan | Realisasi | Pending | Presentase Pencapaian |
|-------|-----------|----------------|------------|-----------|-----------------------|
| 2020 | Agustus | 14.000.000 | 12.200.000 | 1.800.000 | 87% |
| | September | 15.000.000 | 12.400.000 | 2.600.000 | 82% |
| | Oktober | 14.500.000 | 11.300.000 | 3.200.000 | 77% |
| | November | 15.000.000 | 13.700.000 | 1.300.000 | 91% |
| | Desember | 15.500.000 | 15.200.000 | 300.000 | 98% |

Sumber: SPBU Syirkah Amanah Lumajang

Menurut karyawan gaya kepemimpinan yang dipakai pemimpin saat ini mampu mengkoordinasi sikap dan tugas karyawan khususnya dalam pengambilan keputusan juga dengan pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dibutuhkan seorang pemimpin. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan dan memajukan sebuah perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan. Oleh karena itu pimpinan sebagai penggerak sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dengan kondisi karyawan dan lingkungannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya seperti gaya kepemimpinan baik itu gaya kepemimpinan demokratis maupun otoriter.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Jika kemampuan dan kemauan karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Setiap karyawan memiliki karakteristik atau sifat yang berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen khususnya pemimpin perusahaan agar seluruh karyawan pada perusahaan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan mereka, agar karyawan mau bertahan untuk terus bekerja di perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Syirkah Amanah Lumajang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka agar tidak ada penyimpangan dalam penelitian ada beberapa batasan penelitian, dimana penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan hanya meneliti mengenai gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

- c. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi-referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan otoriter serta kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti

Dapat menambah pemahaman tentang hal-hal yang berkaitan dengan teori kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis dan gaya

kepemimpinan otoriter. Dan sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Manajemen (S.M) STIE Widya Gama Lumajang

2) Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan strategi guna meningkatkan kinerja karyawan serta bahan masukan pertimbangan pengambilan kebijakan guna peningkatan nilai perusahaan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai kajian ilmu dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya guna menciptakan penelitian yang lebih baik lagi.

