

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada lingkungan organisasi yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut bersikap lebih responsif agar dapat bertahan dan terus berkembang, karena organisasi menjadi wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Sholeha dan Suzy (1996) dalam Jamaludin (2017) organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu untuk dicapai.

Organisasi perlu adanya seorang pemimpin dan bawahan, karena pemimpin menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan. Hal ini juga yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu dengan tercapainya kinerja yang baik dan sesuai dengan standar kerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor kepemimpinan karena pemimpin sebagai penggerak sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Selain itu pemimpin biasanya

menerapkan gaya kepemimpinan tertentu dalam mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Didiks (2008) dalam Kurniawan (2018) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi kedudukannya. Banyak perusahaan yang menganggap gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya sistem yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi dan kondisi yang berkembang di sekitar.

Peneliti ingin melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang akan diterapkan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan afiliatif dan otoritatif yang akan dipergunakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya yang berada di Jl. Rajawali No.86 Surabaya, Jawa

Timur, Indonesia. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri alat bangunan, perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan alat-alat pertanian seperti sekop yang telah diproduksi sejak tahun 1997 sehingga mempunyai banyak pengalaman dalam memimpin perusahaan serta bagaimana perusahaan mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan topik mengenai gaya kepemimpinan di PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo dikarenakan melalui wawancara singkat antara peneliti dengan pihak HRD di PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, pihak HRD mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut masih *random*. Hal ini dikarenakan pada situasi tertentu ketika ada konflik di dalam tim maka pemimpin berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan konflik yang muncul dalam timnya dan menjaga hubungan yang baik diantara tim yang dipimpinnya, maka karyawan merasa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah afiatif, sedangkan ketika situasi perusahaan sedang mengalami krisis maka pemimpin lebih bertindak seperti mentor dan memaksakan kepatuhan sehingga karyawan merasa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah otoritatif. Peneliti melakukan penelitian dengan topik gaya kepemimpinan karena ingin membantu pihak PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya dalam menentukan mana yang

sebenarnya gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan di PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan afiliatif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan otoritatif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya?

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan agar penelitian lebih terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menurut Goleman (2009) dalam Rusmana (2017) kepemimpinan otoritatif yaitu pemimpin yang menggerakkan orang menuju satu visi, pemimpin yang menggunakan gaya otoritatif akan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kepemimpinan afiliatif yaitu kepemimpinan yang menilai individu dan emosi bawahan sebagai hal yang lebih penting dari pada tugas dan tujuan. Pemimpin afiliatif berusaha menciptakan keharmonisan antara pemimpin dan bawahan serta mengukur organisasi dengan

membangun ikatan emosional yang kuat sehingga mendapatkan kesetiaan yang tinggi dari bawahan.

2. Menurut Gibson et al., (1996) dalam Trang (2013) mengemukakan kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab, yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

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

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan afiliatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoritatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Cahaya Abadi Metalindo Surabaya.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja, khususnya mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti lainnya dalam melakukan penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau organisasi terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- c) Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## 1.6. Sistematika Laporan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu :

### **Bab I Pendahuluan**

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

### **Bab II Tinjauan Pustaka**

Berisi tinjauan pustaka yang mencakup tentang teori-teori dasar yang berkaitan topik penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Berisi lokasi penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, instrumen penelitian, metode pengukuran data, dan metode analisis data.

### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan.

### **Bab V Penutup**

Berisi kesimpulan hasil, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

