

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan merupakan proses atau serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain berisi menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran dan tingkah laku orang lain kearah pencapaian tujuan (Parashakti, 2019). Kepemimpinan juga bisa diartikan proses interaksi antara pemimpin dengan karyawannya untuk berbuat sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan pada suatu organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi kerja yang dihadapi (Erri, 2021)

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak, manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan diantara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari cara pemecahan supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati

bersama dan hal tersebut ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh pemimpin di perusahaan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sejatinya ada tiga bentuk, yaitu: pertama, demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Kedua, otoriter, yaitu gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Ketiga, kepemimpinan bebas (*laissez faire leadership*) dimana pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab.

Pada dasarnya peran pemimpin dalam suatu organisasi ialah mengupayakan segala cara agar para bawahan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi monitor penggerak perubahan (transformasi) organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi *rewards* yang diterima bawahannya apabila sasaran dapat tercapai (transaksional). Jadi keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh keberhasilan pemimpin dalam

mempengaruhi bawahannya serta ditentukan oleh efektifitas kepemimpinannya (Bahrum, 2015)

Thoha (2015:1) menyatakan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh sebuah kepemimpinan yang bisa bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan atau organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi, Stone et al., (2014), menyatakan menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja secara maksimal diperusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Kinerja menurut Hasibuan (2012:94), kinerja sebagai prestasi kerja yang mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik akan mendukung upaya peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga aktivitas karyawan dapat sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pimpinan diharapkan memiliki kemampuan dalam memimpin, mengarahkan, memotivasi, dan mampu berkomunikasi dengan bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan, baik pada organisasi nonpemerintahan maupun perusahaan

pemerintahan, sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan. Melalui kepemimpinan yang tepat maka dengan sendirinya upaya organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan dapat terwujud.

Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan 2012:23). Prestasi kerja terbagi dua jenis yaitu pertama prestasi tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan tersebut. Kedua prestasi kerja konsektual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dalam mendukung organisasional, sosial dan psikologis.

Peranan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan sangatlah penting. Prestasi kerja karyawan yang baik dapat memperlancar penggerak utama seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maupun untuk memperoleh keuntungan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Pencapaian prestasi kerja karyawan di perusahaan sangat dipengaruhi bahkan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Baharudin *et al*, (2013) menyatakan

prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan dan kualitas perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan Kumala (2018) diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh Sasongko (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perilaku tugas dan hubungan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiartana (2016) dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil penelitian Haryanto (2019) kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berkaitan dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, hal ini kemungkinan juga terjadi pada CV. Bahari Aru Permai, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perikanan yaitu melakukan proses pembekuan ikan yang melakukan proses operasional sejak tahun 2014. Saat ini perusahaan dan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis melakukan proses operasional di Kepulauan Aru. CV. Bahari Aru Permai mengadakan kerjasama usaha dengan beberapa perusahaan di wilayah Propinsi Jawa Timur. Upaya yang dilakukan pihak manajemen untuk memaksimalkan pencapaian prestasi kerja para karyawan maka menetapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan, hal

ini dilakukan agar kepemimpinan yang dilakukan dapat mendukung aktivitas operasional karyawan diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau *gap research* tersebut maka menjadi motivasi untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Bahari Aru Permai”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *laissez faire* terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bahari Aru Permai?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *laissez faire* terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bahari Aru Permai?
3. Diantara gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *laissez faire*, variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bahari Aru Permai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *laissez faire* terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bahari Aru Permai.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *Laissez Faire* terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bahari Aru Permai.
3. Untuk mengetahui diantara gaya kepemimpinan demokratis, otoriter dan *Laissez Faire*, variabel apakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bahari Aru Permai.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini merupakan media pelatihan intelektual yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir secara ilmiah secara mampu meningkatkan kompetensi keilmuan dalam disiplin ilmu yang dipelajari.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta sebagai bahan masukan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan perbandingan, pertimbangan serta kajian dalam penerapan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Sebagai tambahan referensi dan bahan masukan yang membangun bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan untuk melengkapi temuan-temuan penelitian bidang kepemimpinan di masa yang akan datang.

