

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan UD. Riski Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rantai pasok ikan segar, agar dapat mencapai keuntungan yang optimal, perusahaan tersebut harus mengoptimalkan produktivitasnya. Pemimpin adalah orang yang positif dan percaya diri dengan visi, misi dan nilai moral yang tinggi, kemampuan untuk mengkomunikasikan ide, kemampuan untuk menginspirasi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

Pada dasarnya manusia dilahirkan bukan semata-mata sebagai makhluk individu melainkan sebagai makhluk sosial, yang saling mengisi dalam bentuk kerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting sebagai pelaksana tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan melalui sumber daya manusia yang berkompeten dan berdedikasi (Simbolon, 2018).

Kepemimpinan akan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini karena kepemimpinan adalah fokus perubahan signifikan dalam suatu organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang berpengaruh, dan kepemimpinan adalah seni menciptakan konsistensi dan stabilitas organisasi, tanpa ada satu orang pun yang mengatur dan membimbing suatu organisasi, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya (Astuti dkk., 2015).

Kemajuan perusahaan akan tergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan mendukung pemimpin yang bertanggung jawab dan sangat terlibat. Seorang pemimpin harus orang yang berkompeten, memiliki distribusi kekuasaan, dan melibatkan pihak lain, memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi dengan menerapkan budaya organisasi yang diimbangi dengan nilai-nilai karyawan sebagai perekat sosial untuk semua anggota organisasi (Suparno, 2019).

Mendukung pencapaian kepuasan kerja karyawan peranan motivasi sangatlah penting, yaitu suatu kekuatan yang ada dalam diri individu, akan memotivasi orang untuk melakukan sesuatu dengan semangat yang lebih tinggi, terutama dalam motivasi kerja yang memegang peranan penting dalam kepuasan karyawan. Pemahaman tentang motivasi ini penting dan merupakan tanggung jawab pemimpin karena memotivasi karyawan dalam organisasi yang dinamis bukanlah hal yang mudah (Astuti dkk., 2015).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji, atau salary merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan mereka sudah memberikan gaji yang cukup, merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata (Karnita, 2012).

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek dan bagian penting dari manajemen. Memilih gaya kepemimpinan yang tepat bukan hal mudah. Meskipun pemimpin telah berusaha memilih gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan kebutuhan dan kondisi karyawan, namun pada kenyataannya setiap karyawan memiliki persepsi berbeda tentang gaya kepemimpinan pemimpinnya, yang pada akhirnya dapat menentukan kepuasan kerja karyawan (Halim & Dongoran, 2011).

Selain gaya kepemimpinan, aspek lain yang penting untuk menunjang kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat semangat kerja para karyawannya menjadi lebih tinggi. Karyawan juga akan merasa nyaman dan merasa puas dalam kinerjanya jika lingkungan kerjanya baik, selain itu para karyawan juga tidak mudah bosan dan merasa jenuh ketika mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Sandra, 2019).

Permasalahan pada UD. Riski Jaya terhadap gaya kepemimpinan yaitu terjadi perbedaan antara masa kepemimpinan generasi pertama dengan generasi

kedua sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada generasi kedua mengalami penurunan. Generasi pertama ini dalam mengambil keputusan disertai toleransi. Walaupun demikian segala tindakan atau keputusan yang diambil bagi perusahaan berdasarkan sifat dan sikap pribadi generasi pertama, sedangkan pada generasi kedua memimpin dengan cara melakukan perencanaan sendiri untuk bawahannya dalam mengambil keputusan-keputusan yang selalu berpihak pada seorang diri yaitu pemimpin.

Responden dari penelitian yaitu karyawan yang sudah bekerja selama dua tahun dan mengalami kepemimpinan generasi pertama dan generasi kedua, supaya responden mengetahui gaya dari masing-masing pemimpin. Karyawan yang mengalami kepemimpinan dari generasi pertama dan generasi kedua diyakini sudah relevan dengan penelitian ini.

Penurunan yang dialami setelah pergantian pemimpin yaitu dari segi produktivitas kinerja karyawan dan kompetensi persaingan dari perusahaan lain. Sehingga pemimpin generasi kedua harus mengkolaborasikan gaya kepemimpinannya dengan generasi pertama untuk melakukan operasi secara internal maupun eksternal supaya perusahaan terus berkembang menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, penelitian ini untuk membandingkan perbedaan rata-rata gaya kepemimpinan generasi pertama dengan generasi kedua. Pemimpin yang memiliki kompetensi komunikasi yang baik diharapkan mampu memperkuat kepemimpinan yang dimilikinya agar mampu mengarahkan karyawan untuk menghadapi berbagai hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan generasi pertama.
- b. Bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan generasi kedua.
- c. Bagaimana perbandingan gaya kepemimpinan generasi pertama dengan generasi kedua.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada generasi pertama di UD. Riski Jaya.
- b. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pada generasi kedua di UD. Riski Jaya.
- c. Untuk mengetahui perbandingan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di UD. Riski Jaya

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Penelitian dilakukan pada karyawan yang sudah bekerja di UD. Riski Jaya selama dua tahun atau mengalami dua kepemimpinan.
- b. Penelitian ini menggunakan metode *Chi-Square*.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah untuk menerapkan ilmu yang didapat dengan melakukan implementasi penelitian pada UD. Riski Jaya dan juga sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana industri di Institut Teknologi Telkom Purwokerto.

- b. Bagi UD. Riski Jaya

Manfaat yang akan diperoleh bagi UD. Riski Jaya yakni mampu dijadikan bahan evaluasi terhadap sistem gaya kepemimpinan yang diberikan. Sehingga akan menjadi potensi peningkatan dalam kepemimpinan di UD. Riski Jaya.

- c. Bagi Institusi

Manfaat yang diperoleh bagi Institusi yakni semoga kedepannya bisa dijadikan bahan referensi penelitian selanjutnya dengan objek yang berbeda.