

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Karena sukses tidaknya sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Setiap perusahaan berupaya memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, agar dapat menjalankan perusahaan sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai. Salah satu cara melihat SDM yang berkualitas adalah melalui hasil kinerja. Dengan melihat kinerja karyawan, maka akan diketahui apakah aktifitas karyawan sesuai atau tidak dengan tujuan perusahaan.

Kinerja dengan hasil kerja yang baik inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.¹

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu

¹ Hendrawan Supratikno dan Joi Lhalaw dkk, *Managemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2006), 13.

organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.²

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah karyawan sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian

² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya cet ke 2, 2000), 277.

antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh suatu gaya kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan yang banyak mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi perilaku para pengikut. Disinilah dituntut peran kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik bagi karyawannya guna meningkatkan kualitas dan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia adalah pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuannya, karena manusia pada dasarnya mempunyai kecakapan, kecerdasan, kemampuan, harapan, pengetahuan, kepercayaan, dan kesetiaan. Semua ini merupakan karakteristik yang dimiliki oleh manusia. Jika karakteristik itu diterapkan dalam sebuah organisasi, maka akan terwujudnya bentuk tingkah laku individu dalam sebuah organisasi.³

Pemimpin dan karyawan adalah sebagai elemen penting organisasi dalam sebuah perusahaan yang mempunyai peran dalam menjalankan operasional dan rencana strategi. Bila fungsi tersebut tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan. Dan dalam perusahaan tidak lepas dari adanya peran pemimpin dan karyawan yang mengemban tanggung jawab dan dituntut untuk memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan gairah kerja,

³ *Ibid.*, 281

serta kekompakan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain memiliki loyalitas yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Bagi suatu perusahaan, masalah kinerja karyawan adalah masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan dalam program manajemen sumber daya manusia. Banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika kita kaitkan dengan era globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Salah satu indikator yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah kepemimpinan manajer, dan pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya. Karena pemimpin merupakan pihak terpenting yang berada pada garis terdepan dalam mewujudkan perubahan karena dituntut dan diberi tanggung jawab agar mampu menjalankan roda organisasi secara efektif. Hubungan antara kinerja dan kepemimpinan manajer sangatlah berkaitan dengan erat, dengan kepemimpinan seorang manajer yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tentunya harus diciptakan sedemikian rupa oleh para pemimpin dalam suatu organisasi demi terwujudnya seluruh cita-cita organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.⁴

⁴ *Ibid.*, 289.

Pemimpin dan karyawan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, peran keduanya saling mendukung, tanpa adanya bawahan maka pemimpin tidak dapat mengendalikan suatu organisasi sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Tapi juga sebaliknya, tanpa adanya pemimpin maka suatu organisasi juga tidak dapat berhasil dalam mencapai tujuan karena tidak adanya pemimpin sebagai *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.⁵

Kinerja karyawan adalah potensi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja, penampilan kerja dari seorang tenaga kerja.⁶ Serangkaian kinerja karyawan semuanya tidak bisa lepas dari peran seorang pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang mengatur dan mengarahkan.

Dari pengamatan penulis yang diamati bahwa kepala WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek adalah pemimpin yang di terima oleh para karyawannya. Kepala WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek mempunyai kewenangan fungsional untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Peran Kepala WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diharapkan agar para karyawan terarah dan professional, sehingga lebih mudah dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Berdasarkan data yang didapatkan dalam pra penelitian, didapatkan data dari WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri pada bagian umum dan sumber daya manusia sebagai bagian yang mengelola

⁵ James A. F. Stoner, *Manajemen* (Jakarta: Erlangga, 1998), 8.

⁶ Ahmad Ruky, *Syetem Manajemen Kerja* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2004), 107-108.

seluruh personil dalam organisasi. Kondisi yang mencerminkan rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi pegawai pada tabel berikut:

Tabel 1.1

**Rekapitulasi kehadiran dan kemangkiran pegawai WM Ayam Geprek
Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri tahun 2016-2018**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA KARYAWAN	KEHADIRAN	KEMANGKIRAN
2016	12 orang	312 hari	84,70 %	16,30 %
2017	12 orang	312 hari	81,45 %	19,55 %
2018	12 orang	312 hari	90,60 %	10,40 %

Sumber: WM Ayam Geprek Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri

Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa dari jumlah 12 orang karyawan persentasi kehadiran karyawan WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri mengalami penurunan dapat terlihat sampai tahun 2017 menurun hingga 81,45% sedangkan kemangkirannya meningkat hingga 19,55%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan organisasi. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan menggambarkan rendahnya kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi hasil kerja. Ini terjadi karena kurang berjalannya peran yang dilakukan pimpinan WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri sebagai pemimpin.

Berdasarkan pengamatan yang penulis ketahui bahwa karyawan yang ada di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin

karyawan karena masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu masuk kerja, karyawan cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat kepala WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri tidak berada ditempat. Dalam hal ini selaku Kepala WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri harus dapat mendorong kinerja para karyawan dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para karyawan untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri tersebut.

Banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Konon sangat sulit mencari kader-kader pemimpin yang baik pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri atau kurang peduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungan kerjanya dan berpengaruh pada kinerja suatu karyawan. Melihat kecendrungan yang terjadi pada krisis kepemimpinan ini juga maka sewajibnya pemimpin menjalankan perannya dengan baik, sehingga perannya tersebut bisa meningkatkan kinerja bawahannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena tidak efektifnya pemimpin menjalankan perannya sebagai pemimpin.

Melihat beberapa pentingnya pengaruh peran seorang pemimpin didalam mengoperasikan organisasi dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga produktivitas dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Warung Makan Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri).”

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri?
3. Bagaimana peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gaya kepemimpinan demokratis di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri.
2. Mengetahui kinerja karyawan di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri.
3. Mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara tertulis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan untuk penelitian yang akan datang terutama mengenai Manajemen kepemimpinan sekaligus bagaimana kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Kegunaan secara praktis.

- a. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini, diharapkan peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang manajemen kepemimpinan.

- b. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan memberikan masukan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, serta menambah khazanah bacaan ilmiah.

- c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi pengetahuan, penambah wawasan dan bahkan perbandingan pembaca lain yang berminat untuk mempelajari permasalahan yang sama.

d. Bagi pihak perusahaan

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penyempurnaan kebijakan perusahaan yang mendorong karyawannya untuk meningkatkan lagi kinerjanya.

E. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu yang mengangkat tema tentang kepemimpinan:

1. Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Adina Nur Rahmi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta” penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) kualitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu teknik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan disisi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan diminan dengan kepemimpinan demokratik, meskipun disisi lain beliau juga menerapkan kepemimpinan paternalistik, kharismatik, dan *laissez faire*. Hal tersebut diperkuat oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Serta

bentuk-bentuk motivasi yang diberikan *branch manager* adalah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan. Dan untuk perbedaannya dalam hal apa gaya kepemimpinan itu diterapkan, dan obyek penelitiannya. Dalam penelitian sebelumnya gaya kepemimpinan tersebut diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan dalam penelitian kali ini gaya kepemimpinan tersebut diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta obyeknya di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri.

2. Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Arif Puja Satrio Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri dengan judul "Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di UD. Arwana Oleh-oleh Kelurahan Tanjungsari Kecamatan Sukorejo Kota Blitar)" penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut bahwa UD Arwana menerapkan gaya kepemimpinan otokratik yang mana menempatkan kekuasaan ditangan pimpinan (penguasa tunggal). Namun hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan kurang berperan aktif dengan baik. Hal tersebut dikarenakan pimpinan dalam pemenuhan motivasi yang bersifat *ekstern* kurang dirasakan dengan baik

oleh para karyawan. Akan tetapi dalam pemenuhan motivasi yang berupa materi, pihak dari UD. Arwana Oleh-oleh sudah mencukupi.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan. Dan untuk perbedaannya dalam hal apa gaya kepemimpinan itu diterapkan, dan obyek penelitiannya. Dalam penelitian sebelumnya gaya kepemimpinan tersebut diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan dalam penelitian kali ini gaya kepemimpinan tersebut diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta obyeknya di WM Ayam Geprek Spesial Sambel Korek Mojoroto Kota Kediri.

3. Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Sulia Megarani Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta”. Penelitian ini bersifat kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa strategi digunakan perusahaan Sogan Batik Rejodani dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan sistem manajemen SDM perusahaan melalui tiga proses yaitu proses pengadaan SDM berupa rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM.

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian sebelumnya lebih fokus untuk mengetahui bagaimana strategi untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian kali ini adalah peran gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.