

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Suatu organisasi pasti memiliki tujuan baik berupa tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dengan berupa aktivitas yang dilakukannya. Tujuan akan terlaksana apabila adanya suatu usaha yang berupa perencanaan dan pengelolaan SDM yang baik dan sesuai dengan porsinya. Kerjasama demi mencapai tujuan dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh individu-individu merupakan sebuah rujukan dari sumber daya manusia.

Untuk menentukan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi maka dibutuhkanlah Sumber Daya Manusia (SDM). Karena tujuan serta sasaran yang telah direncanakan dalam suatu organisasi akan terlaksana dengan adanya SDM. Maka dari itu, demi kemajuan serta keberlangsungan hidup suatu organisasi, SDM yang sudah ada dalam organisasi tersebut harus bisa dikelola dengan baik.

Kualitas SDM yang sudah ada memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan serta keunggulan organisasi. Karena apabila organisasi tersebut mempunyai tingkat kualitas SDM yang tinggi, maka kinerja dari organisasi tersebut berpeluang untuk lebih meningkat dari pada organisasi yang mempunyai kualitas SDM rendah. Para pimpinan atau atasan juga mempunyai pengaruh yang besar dalam mengatur kinerja bawahan atau pegawainya. Oleh karena itu, potensi yang ada pada bawahan harus dapat dikembangkan dan diarahkan oleh pemimpin dengan menyesuaikan sasaran dan tujuan organisasi. Ketika seorang pemimpin sudah mempunyai

kemampuan untuk mengkoordinasi serta mengarahkan anggotanya untuk saling bekerja sama satu sama lain, maka tujuan serta sasaran dari organisasi tersebut sudah dianggap tercapai.

Kemudian apabila seorang pemimpin sudah bisa membangun situasi yang efektif yang membuat para anggotanya mempunyai kesadaran dalam melaksanakan apa yang diinginkan oleh pemimpinnya, maka pemimpin tersebut sudah dianggap berhasil. Artinya, kemampuan seorang pemimpin dalam penerapan dan pengelolaan pola kepemimpinannya yang selaras dengan situasi yang ada dalam organisasi tersebut akan menentukan seorang pemimpin tersebut bisa dikatakan efektif atau tidak.

Sehingga mutu seorang pegawai atau karyawan akan menjadi berkualitas apabila kinerja dalam suatu organisasi baik. Dalam organisasi harus memiliki SDM yang bisa menghasilkan kinerja yang baik supaya organisasi bisa berkembang dengan pesat. Apabila SDM efektif akan memperngaruhi tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi, dan akan membuat pegawai disiplin terhadap perusahaan atau organisasi, akan semakin bekerja dengan sungguh-sungguh dan tambah termotivasi.

Untuk memberikan pengaruh kepada bawahan maka dibutuhkanlah sebuah bentuk kepribadian atau tingkah laku, hal tersebut dinamakan dengan gaya kepemimpinan. Ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang dapat dijalankan dalam suatu organisasi, yaitu paternalistik, demokratis, karismatik, bebas, militeristik, otokrasi, dan partisipatif. Gaya kepemimpinan yang sering dipakai adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana bawahan

dan pemimpinnya akan saling bekerja sama serta saling berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim.

Seperti yang diutarakan oleh Diaz Hendripriyono seorang politikus asal Jakarta yang saat ini menjabat sebagai Staf Khusus Presiden Republik Indonesia dan ketua umum partai PKPI mengatakan dalam podcastnya Dedy Corbuzier “seorang pemimpin seperti presiden atau pemerintah setiap masalah harus diatasi dengan menggunakan cara-cara demokratis bukan menjadi seolah-olah ini sebuah perlawanan atau problem sehingga kita menjadi otoritarian”.¹

Kemudian alasan lain dari penulis mengangkat teori demokratis ialah karena teori demokratis sangat fleksibel dimana setiap karyawan di era milenial seperti sekarang tidak bisa di paksakan dalam bekerja sehingga dibutuhkan musyawarah dan partisipasi serta solusi untuk pencapaian suatu perusahaan. Sebagaimana seperti halnya kepemimpinan paternalistik ialah gaya kepemimpinan yang bersifat kepatuhan dimana pemimpin memberikan perlindungan pada para bawahan dalam batas kewajaran. Sehingga para bawahan jarang bahkan sama sekali tidak memberikan saran kepada pimpinan bahkan pemimpin tidak pernah meminta saran dari bawahan. Ataupun seperti gaya kepemimpinan otoriter yang mana gaya ini memusatkan segala

¹https://youtu.be/hq_WKdDQJ3E

keputusan dan kebijakan di ambil dari diri sendiri seorang pemimpin. Sedangkan bawahan hanya melaksanakan tugas saja.²

Menurut mas Imam Nawawi: *“salah satu felyu dalam perusahaan adalah memberikan servise excelent mau secanggih apapun dalam tehnik marketing akan tetapi produk dan pelayanan buruk pasti tidak akan bertahan lama orng akan beli sekali saja. Di bisnis usaha yang besar baik organisasi maupun d pemerintah pasti akan merujuk pada siapa pemimpinnya ketika pemimpinnya tidak bisa membawa kepada tujuan yang sama sehingga di butuhkan kerja sama yang baik antara karyawan dan pemimpin supaya mencetak pribadi mereka para karyawan menjadi lebih baik lagi, maka menurut saya gaya kepemimpinan demokratis ini menjadi sebuah gaya yang kami terapkan diperusahaan ini.”*³

Hal yang sama seperti di utarakan oleh Muhammad Haris Efendy tentang perubahan gaya kepemimpinan mas Imam Nawawi terlihat dalam hal berkaitan dengan pelaksanaan, atau pengambilan keputusan, beliau pimpinan selalu mengkonsultasikan dengan para karyawan dan segala pendapat, saran para karyawan terhadap program yang akan dilaksanakan di terima.

Kemudian pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diantaranya dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, keteguhan, inisiatif serta kualitas

²Veithzal Rivai dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers 2014) Hal.265& 258

³Wawancara dengan mas Imam Nawawi (Direktur sekaligus pemilik CV Jaya Air Rifle), pada tanggal 18 Desember 2020

pribadinya. Pegawai yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada kinerja organisasi yang tinggi pula.

Diantara faktor yang terpenting dalam membangun bisnis atau organisasi adalah kinerja karyawan. Karena selain pemimpin yang mampu dan berkualitas kinerja karyawan bisa menjadi penentu berkembang atau tidaknya suatu bisnis. Sebuah kinerja karyawan akan menjadi penentu yang ikut bertanggung jawab penuh atas keberhasilan suatu usaha atau bisnis.

Hadis tentang seorang jiwa pemimpin tertuang dalam dalam sabda Rasulullah SAW.

“كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ”

*Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata : "Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."*⁴(HR. Bukhari dan Muslim)

CV. Jaya Air Rifle adalah perusahaan yang berjalan di bidang digital marketing terletak di dusun. Ngalik desa. Surat kec. Mojo kab. Kediri. Perusahaan ini di dirikan oleh Imam Nawawi, dengan tekad dan

⁴Al-Imam Abu Zakaria Yahya bin Syaraf An-Nawawi, *Terjemahan Kitab Riyadhus Shalihin*, Jakarta: pustaka Amani, Cet IV, 1999, h. 603

niat yang tinggi. Keterbatasan itu tidak menghalangi Imam Nawawi untuk terus berkarya walaupun dengan kondisi terbatas. Perusahaan ini mendapat barang dari pemasok atau pabrik langsung, kemudian menjualnya kepada konsumen (retailer), dan membuka untuk segala produk, yang harapannya supaya produk bisa di pasarkan secara luas baik dalam negeri maupun luar negeri.

CV Jaya Air Rifle jaya resmi menjadi CV sejak tahun 2017, dan sekarang telah memiliki 11 orang karyawan.⁵ Alasan peneliti memilih CV. Jaya Air Rifle dikarenakan perusahaan ini mampu bertahan dan terus berkembang di banding yang lain yang ada di sekitar kabupaten Kediri. Mengingat perusahaan ini masih berdiri belum terlalu lama, akan tetapi mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti, perusahaan Loka Jaya Gunshop yang sama yang bearada di desa Maesan kec. Mojo perusahaan tersebut sudah berdiri lebih lama sebelum CV. Jaya Air Rifle akan tetapi strategi dan minat konsumen tidak lebih baik dan lebih luas dari CV. Jaya Air Rifle. Walaupun secara harga CV. Jaya Air Rifle lebih mahal akan tetapi, kualitas, pelayanan, dan loyalitas terhadap konsumen sangat baik.

Tabel 1.1

Perbedaan CV. Jaya Air Rifle dengan Toko Loka Jaya Gunshop

CV. Jaya Air Rifle	Toko Loka Jaya Gunshop
--------------------	------------------------

⁵ Wawancara manajer CV. Jaya Air Rifle

Senapan yang diperjual belikan tergolong mahal	Senapan yang diperjual belikan tergolong murah
Kulaitas barang sangat baik	Kulaitas barang cukup baik
Kantor bersih dan sudah berteknologi canggih	Berupa toko biasa kebersihannya kurang dan menjual online hanya menggunakan smartphone
Upah/gaji karyawan sesuai UMR	Upah/gaji karyawan dibawah UMR
Hanya menjual produk saja	Memproduksi dan menjual

Sumber : data diperoleh dari observasi awal

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa antara CV. Jaya air rifle dengan toko Maesan memiliki perbedaan dari segi harga barang, gaji karyawan dan kualitas produknya. Data diatas juga menunjukkan bahwa CV. Jaya Air Rifle memiliki harga yang tergolong mahal akan tetapi kualitas pelayanan dan produknya sangat baik.

Dari hasil penelitian awal, permasalahan yang sering muncul di perusahaan ialah mengenai sumber daya manusia dan paling besar permasalahan yang perusahaan hadapi ialah bagaimana memahami mereka yang milenial mereka bekerja tidak bisa di tekan di biarkan juga mereka akan lari. Intinya, bagaimana seorang pemimpin bisa menempatkan orang yang tepat maka salah satu tehniknya adalah perusahaan mampu menjadi tempat yang baik untuk para karyawan. Perusahaan CV. Jaya Air Rifle juga menyediakan refrensi seperti buku yang di sediakan untuk para karyawan khususnya supaya mau

terus belajar dan mengembangkan perusahaan, semua fasilitas disediakan oleh perusahaan mulai dari komputer, kamera, smartphone, dan lain sebagainya.

Tantangan paling berat bagi seorang pemimpin adalah lingkungan karyawan yakni, bagaimana mengubah pola berpikir karyawan yang sangat sulit. Karena merubah berpikir orang lain tidak bisa secara instan tapi diawali dari kebiasaan kita sendiri. Seorang karyawan tidak hanya bekerja untuk kebutuhan perusahaan semata akan tetapi seorang karyawan yang memiliki skill dan mampu melakukan yang perusahaan butuhkan, ukurannya bukan berapa lama bekerja tapi seberapa besar tanggung jawab dalam bekerja.

Perusahaan ini menampung produk-produk dari para produsen untuk bekerja sama dalam memasarkan produknya. Maka, dengan adanya kerjasama dengan para produsen perusahaan ini bisa mengalami peningkatan dalam penjualannya. Berikut ini merupakan data omset CV. Jaya Air Rifle dalam kurun waktu 3 tahun ke belakang.

Tabel 1.2
Data omset CV. Jaya Air Rifle per tahun
2017 - 2019

CV. Jaya Air Rifle	
Tahun	Omset
2017	2,8 Miliar
2018	5,3 Miliar
2019	7,5 Miliar

Sumber: data penjualan CV. Jaya Air Rifle

Dari tabel di atas dapat kita lihat peningkatan omset dalam tiap tahunnya di CV. Jaya Air Rifle perusahaan terus tumbuh dan berkembang hingga sekarang, yakni tahun 2017 memperoleh omset sekitar 2,8 miliar rupiah, tahun 2018 sekitar 5,3 miliar rupiah, tahun 2019 sekitar 7,5 miliar rupiah. Hal ini merupakan gambaran dari sebuah pencapaian perusahaan yang tidak terlepas dari peran kesolitan antara pemimpin dan karyawan.

CV. Jaya Air Rifle dari tahun 2017 sampai sekarang terus mengalami peningkatan. Hal ini karena kekompakan dan kesolitan serta peran pemimpin perusahaan dalam manajemen SDM atau karyawan dalam meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Hal ini karena seorang pemimpin merubah dari gaya kepemimpinan sebelumnya ke gaya kepemimpinan demokratis.

Perubahan gaya kepemimpinan tersebut, dimana dapat terlihat dari gaya dan sikap pemimpin yang selalu menyusun perencanaan dengan melibatkan karyawan dan ketika mengambil sebuah keputusan Imam juga tidak lupa mengikut sertakan para karyawan di perusahaan. Kemudian, seorang karyawan

akan diberikan kebebasan oleh pemimpin dalam mengeluarkan pendapat disetiap rapat atau pertemuan.

Dari hasil penelitian awal dapat disimpulkan adanya kecenderungan seorang pemimpin yang selalu mengikutsertakan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan membuat banyak kontribusi bagi kemajuan dan pencapaian perusahaan.

Dari uraian diatas inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: CV. JayaAir Rifle Dusun. Ngaglik Desa. Surat Kec. Mojo Kab. Kediri)”**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis di CV. Jaya Air Rifle?
2. Bagaimana peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Jaya Air Rifle?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan gaya kepemimpinan demokrasi di CV. Jaya Air Rifle.
2. Untuk menjelaskan peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Jaya Air Rifle.

D. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan. Selain itu mengetahui permasalahan yang terjadi di dunia ekonomi khususnya dalam bidang manajemen kepemimpinan dengan mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh dari beberapa buku dan pada waktu dibangku kuliah.

3. Kegunaan Akademis

Untuk menambah wawasan terhadap akademisi mengenai bagaimana gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

Dalam hal ini setidaknya ada penelitian yang pernah diteliti terkait dengan judul yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Hardianti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo”. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa pengelolaan perusahaan di kantor dinas pendapatan menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis namun masih kurang maksimal karena masih ditemukan beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor dan masih ditemukan beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan.

2. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fachriansyah dengan judul” Tantangan Manajemen Kepemimpinan di Era Industri 4.0 Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas.” Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peningkatan pelayanan kesehatan di era 4.0 dan seberapa perlu seorang pemimpin yang memiliki kualifikasi kompetensi yang menyesuaikan dengan era pada saat ini, karena ada sebuah pergeseran dan perubahan perilaku masyarakat.
3. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Bernandeta Citra Dewi dengan judul “Analisis E-Leadership Pemimpin di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur.” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui e-Leadership pemimpindi sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Teori yang digunakan adalah teori e-Leadership yang dikemukakan oleh Burke. Teknik analisis penelitian adalah statistik deskriptif.