

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pada setiap perusahaan memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuan kemajuan bisnis tersebut dan untuk dapat meraihnya organisasi membutuhkan banyak bantuan dari sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimiliki pada suatu perusahaan merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat memberikan prestasi untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Seluruh kegiatan perusahaan dipengaruhi oleh hubungan yang terjadi didalamnya, seperti halnya hubungan antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan. Pimpinan selaku jajaran tertinggi dalam struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting, sehingga apabila pimpinan yang tidak melaksanakan perannya dengan baik maka tujuan dari organisasi tersebut tidak dapat tercapai.

Dikutip dari portal berita (Sindonews, 2016) Tanoesoedibjo selaku *Chairman* dan CEO *MNC Group* menyampaikan bahwa keberhasilan dalam membangun perusahaan sangat bergantung dari pemimpinnya. Hal ini disampaikan pada rapat kerja nasional (Rakernas) yang dilakukan *MNC Asset Management* di *MNC Financial Center*, Jakarta

(16/12/2016). Beliau juga mengatakan bahwa “Pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik serta mengayomi seluruh bawahannya dalam bekerja. Seorang pemimpin juga harus memikul segala tanggung jawab di pundaknya”.

Selain itu, dalam kutipan portal berita Tribunnews.com (Fahlevi, 2023) Makarim mengatakan bahwa seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arah dan inspirasi dalam mengantisipasi segala perubahan yang ada di lingkungan eksternal organisasi. Makarim juga menyampaikan “Pemimpin harus mampu menentukan prioritas yang tepat untuk dapat bersaing dalam membangun kompetensi yang dapat disesuaikan dengan strategis, sehingga dapat membangun kerja tim yang efisien dan efektif”. Hal itu disampaikan oleh Makarim selaku Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbudristek) pada pidato pembukaan suatu acara Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tingkat II Angkatan VII Tahun 2023.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan pada selama waktu yang ditentukan, peneliti mengamati bahwa pimpinan pada Departemen *Sales and Trade Operation* menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana cara pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahannya, contohnya saat pimpinan mengadakan pertemuan-pertemuan kecil dengan bawahan untuk membahas pekerjaan ataupun untuk membahas permasalahan yang ada. Selain itu, peneliti juga menemukan permasalahan terkait dengan pengarahan kerja dan pemberian

wewenang. Dalam melimpahkan wewenang yang akan menjadi tanggung jawab seorang karyawan, pimpinan menyampaikan tanpa memberikan pengarahan ataupun penjelasan yang rinci.

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan saat wawancara singkat oleh karyawan pada Departemen *Sales and Trade Operation* terkait dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan yaitu didapatkan bahwa pimpinan dalam mengatasi masalah sudah dirasakan baik dan bijak. Akan tetapi dalam pemberian wewenang/tugas, pimpinan kurang visioner serta dalam pemberian kejelasan dalam pengarahan kerja. Pendapat lain juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada pimpinan dirasakan masih fleksibel, dimana dalam pelaksanaan program dirasa keputusan pimpinan masih untung-untungan dengan menyesuaikan kondisi pada area-area yang ada.

Peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Departemen *Sales and Trade Operation*. Hasil kuesioner didapatkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1** Pra Riset Penerapan Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar yang merupakan hasil pra riset yang mendapatkan responden sebanyak 22 karyawan. Hasil diagram tersebut diperoleh jawaban berupa “Sangat Baik” sebesar 13,6%, “Baik” sebesar 22,7%, “Cukup Baik/Netral” sebesar 36,4%, “Tidak Baik” sebesar 18,2% dan jawaban “Sangat Tidak Baik” sebesar “9,1%”. Dari hasil diagram didapatkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan pada Departemen *Sales and Trade Operation* dalam menerapkan gaya kepemimpinan sudah cukup baik.



**Gambar 1.2 Pra Riset Pengarahan Pimpinan**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Selanjutnya, pada hasil diagram mengenai pemberian pengarahan kerja didapatkan hasil perolehan berupa jawaban “Baik” sebesar 13,6%, “Cukup Baik/Netral” sebesar 27,3%, “Tidak Baik” sebesar 40,9% dan jawaban “Sangat Tidak Baik” sebesar 13,6%. Dari hasil jawaban beberapa responden menyatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan, pimpinan masih belum dapat memberikan pengarahan kerja dengan baik.

Sebagaimana mestinya peran seorang pemimpin yang harus ada dalam sebuah organisasi yaitu mengarahkan dan mengatur bawahannya menjadi suatu isu yang sangat penting. Tanpa adanya arahan yang baik dari seorang pemimpin maka suatu organisasi tidak mampu meraih sasaran berdasarkan visi dan misi dalam organisasi tersebut (Suherman, 2019).

Adapun banyaknya penelitian terdahulu yang membahas gaya kepemimpinan demokrasi, akan tetapi masing-masing penelitian memiliki suatu hal yang berbeda dari segi topik, variabel, subjek, lokasi, metode, maupun cara pengumpulan data dan lain-lainnya. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh (Leunupun et al., 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel penelitian ini ada 2 yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebagai *variable independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai *variable dependen* (Y). Lokasi penelitian dilakukan pada Perusahaan pembiayaan di Kota Ambon dengan subjek penelitian adalah karyawan pada kantor sejumlah 28 orang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai cara pengumpulan datanya.

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) terkait adanya gaya kepemimpinan demokratis dalam berpengaruh pada kinerja karyawan di suatu. Terdapat dua variabel yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebagai *variable independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai *variable dependen* (Y). Subjek pada penelitian ini merupakan 35 orang karyawan yang berkerja di perusahaan tersebut. Metode menggunakan

penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan berupa angket dengan skala likert sebagai alat ukurnya.

Adapun, penelitian terdahulu milik (Rachmadhani & Manafe, 2023) yang membahas tentang analisis yang dilakukan terhadap gaya kepemimpinan demokratis. Penelitian tersebut berlokasi pada PT Wahyu Bangkit Sejahtera (WBS). Pada penelitian metode yang digunakan yaitu kualitatif. Dalam penentuan sampel pada penelitian digunakan dengan *purposive sampling*. Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi secara partisipatif serta wawancara terhadap karyawan.

Kebaharuan pada penelitian ini dilakukan maksud untuk dapat melengkapi penelitian sebelumnya, dimana yang menjadi perbedaan dengan penelitian terdahulunya yaitu ada dalam pembahasannya terkait gaya kepemimpinan demokratis yang ada pada PT Topindo Atlas Asia. Kualitatif akan menjadi metode penelitian yang akan digunakan dan pengambilan data akan menggunakan cara observasi secara langsung ke lapangan, wawancara dengan informasi serta dokumentasi. Adanya permasalahan yang muncul di atas, penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian terkait pembahasan gaya kepemimpinan demokratis tersebut. Maka dari itu penulis mengambil judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis pada PT Topindo Atlas Asia”**.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana proses pelimpahan wewenang dalam gaya kepemimpinan demokratis pada PT Topindo Atlas Asia?
2. Bagaimana pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan demokratis pada PT Topindo Atlas Asia?
3. Bagaimana penyelesaian masalah dalam gaya kepemimpinan demokratis pada PT Topindo Atlas Asia?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui proses pelimpahan wewenang dalam gaya kepemimpinan demokratis pada PT Topindo Atlas Asia.
2. Mengetahui pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan demokratis pada PT Topindo Atlas Asia.
3. Mengetahui penyelesaian masalah dalam gaya kepemimpinan demokratis pada PT Topindo Atlas Asia.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi PT Topindo Atlas Asia**

Memberikan pemahaman terkait sebuah informasi kepada karyawan perusahaan/instansi mengenai pentingnya dalam memperhatikan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh pimpinan.

### **b. Bagi Peneliti**

Menambah ilmu dan wawasan yang lebih dalam terkait gaya kepemimpinan demokratis.

**c. Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Memberikan informasi serta sumber referensi mengenai gaya kepemimpinan demokratis yang efektif kepada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.

