

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha dan persaingan bisnis yang semakin ketat pada era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sistem manajemen yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai pengawas, pengambil keputusan, motivator, serta panutan bagi karyawan. Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan sangat memengaruhi suasana kerja, kedisiplinan, semangat kerja, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pola kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja, seperti rendahnya motivasi kerja, kurangnya komunikasi, menurunnya disiplin kerja, hingga rendahnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pola kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

PT. Ratri Prima Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang proyek dan konstruksi tentunya memerlukan kepemimpinan yang efektif dalam mengatur seluruh kegiatan pekerjaan. Dalam perusahaan konstruksi, pekerjaan sering kali dilakukan dengan target waktu tertentu sehingga diperlukan koordinasi dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pemimpin harus mampu memberikan arahan yang jelas, membagi tugas secara merata, serta memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan di PT. Ratri Prima Mandiri, pimpinan memiliki tanggung jawab besar dalam mengawasi dan mengendalikan jalannya proyek agar dapat selesai tepat waktu dan sesuai standar perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja secara disiplin, teliti, dan mampu bekerja sama dalam tim. Oleh sebab itu, pola kepemimpinan yang diterapkan sangat memengaruhi keberhasilan pekerjaan proyek maupun kinerja karyawan secara keseluruhan.

Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pola kepemimpinan di lingkungan perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah kurang efektifnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Dalam beberapa kondisi, penyampaian informasi pekerjaan kurang dipahami dengan baik oleh karyawan sehingga dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, adanya perbedaan karakter dan cara memimpin dari masing-masing pimpinan juga memengaruhi kenyamanan kerja karyawan.

Permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang merasa kurang mendapatkan motivasi dan perhatian dari pimpinan. Kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja karyawan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di sisi lain, pembagian tugas yang kurang merata juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di lingkungan kerja karena adanya beban kerja yang tidak seimbang antar karyawan.

Selain itu, dalam perusahaan proyek dan konstruksi sering ditemukan tekanan pekerjaan yang tinggi akibat target penyelesaian proyek yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut menuntut pimpinan untuk mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Apabila pola kepemimpinan yang diterapkan terlalu otoriter, maka karyawan dapat merasa tertekan dan kurang bebas dalam menyampaikan pendapat atau solusi terhadap permasalahan pekerjaan. Sebaliknya, apabila pimpinan terlalu longgar dalam pengawasan, maka dapat menyebabkan menurunnya disiplin kerja karyawan.

Pola kepemimpinan yang kurang efektif juga dapat memengaruhi kerja sama tim dalam perusahaan. Dalam pekerjaan proyek, kerja sama antar bagian sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Apabila hubungan antara pimpinan dan karyawan kurang harmonis, maka koordinasi kerja akan terganggu dan dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan proyek dan rasa tidak nyaman dalam berkomunikasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat diketahui bahwa pola kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami pola kepemimpinan yang tepat agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Untuk menganalisis pola kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Ratri Prima Mandiri, salah satu teori yang sering digunakan adalah Teori Kepemimpinan Situasional dari Paul Hersey dan Kenneth Blanchard. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu pola kepemimpinan yang paling efektif untuk semua kondisi. Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan cara memimpin dengan situasi kerja, tingkat kemampuan karyawan, dan tuntutan organisasi.

Dalam teori ini terdapat beberapa pola kepemimpinan :

1. Mengarahkan (Directing/Telling)

- Pemimpin memberikan instruksi yang jelas.
- Pengawasan dilakukan secara ketat.

- Cocok untuk karyawan yang masih membutuhkan bimbingan.

2. Membimbing (Coaching/Selling)

- Pemimpin memberikan arahan sekaligus motivasi.
- Terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan.

3. Partisipatif (Participating)

- Pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- Menekankan kerja sama dan diskusi.

4. Delegatif (Delegating)

- Pemimpin memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan yang kompeten.
- Pengawasan dilakukan secara umum.

Pola kepemimpinan pada PT. Ratri Prima Mandiri dapat dipahami sebagai pola yang fleksibel dan adaptif. Pemimpin tidak terpaku pada satu cara memimpin, tetapi menyesuaikan pendekatan yang digunakan sesuai kebutuhan organisasi, karakteristik karyawan, dan tuntutan pekerjaan sehingga produktivitas serta efektivitas kerja dapat meningkat.

Berikut jenis gaya kepemimpinan yang terbagi 2, yaitu :

1) Gaya kepemimpinan otoriter (Authoritarian Leadership)

Menurut Kurt Lewin, kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan seluruh wewenang dan pengambilan keputusan pada pemimpin. Karyawan bertugas menjalankan instruksi yang telah ditetapkan tanpa banyak terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Ciri-ciri :

- Keputusan dibuat oleh pemimpin.
- Pengawasan dilakukan secara ketat.
- Komunikasi lebih banyak satu arah.
- Karyawan harus mengikuti aturan dan instruksi yang telah ditentukan.
- Penekanan pada pencapaian target dan disiplin kerja.

Pada pelaksanaan proyek, pimpinan dapat menerapkan gaya otoriter ketika:

- Menentukan target pekerjaan dan tenggat waktu proyek.
- Memberikan instruksi teknis kepada tim lapangan.
- Mengambil keputusan cepat saat terjadi kendala proyek.
- Mengawasi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai standar kebutuhan klien.

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif (Participative Leadership)

Gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin tetap memiliki wewenang utama, tetapi memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide, saran, dan pendapat.

Ciri-ciri :

- Komunikasi berlangsung dua arah.
- Karyawan dilibatkan dalam pemecahan masalah.
- Pemimpin menghargai pendapat bawahan.
- Kerja sama tim menjadi prioritas.
- Keputusan diambil melalui musyawarah dan pertimbangan bersama.

Gaya partisipatif dapat diterapkan ketika:

- Mengadakan rapat koordinasi proyek.
- Membahas solusi atas kendala pekerjaan di lapangan.
- Menentukan strategi peningkatan produktivitas kerja.
- Mengevaluasi hasil pekerjaan dan kinerja tim.
- Menerima masukan dari karyawan terkait pelaksanaan proyek.

Pola kepemimpinan pada PT. Ratri Prima Mandiri dapat dianalisis melalui kombinasi gaya kepemimpinan otoriter dan partisipatif. Gaya otoriter digunakan untuk menjaga disiplin, ketepatan waktu, dan pengendalian proyek, sedangkan gaya partisipatif digunakan untuk membangun komunikasi, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan. Kombinasi kedua gaya tersebut dapat membantu perusahaan mencapai efektivitas kerja dan produktivitas yang lebih baik.

Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pembahasan atau penelitian mengenai pola kepemimpinan karyawan pada PT. Ratri Prima Mandiri, diharapkan dapat diketahui bagaimana penerapan pola kepemimpinan dalam perusahaan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil pembahasan ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan dalam

meningkatkan kualitas kepemimpinan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memahami secara mendalam mengenai pola kepemimpinan karyawan pada PT. Ratri Prima Mandiri. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami kegiatan yang terjadi di lingkungan kerja secara mendalam melalui pengamatan langsung, wawancara, dan dokumentasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai penerapan sistem kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Ratri Prima Mandiri.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pola Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Ratri Prima Mandiri**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pola kepemimpinan yang diterapkan di PT Ratri Prima Mandiri?
2. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan di PT Ratri Prima Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pola kepemimpinan yang diterapkan di PT Ratri Prima Mandiri.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan di PT Ratri Prima Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman penulis mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan serta penerapan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dunia kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi PT Ratri Prima Mandiri dalam meningkatkan kualitas

kepemimpinan, hubungan kerja, serta produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, bahan pembelajaran, dan sumber informasi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Metode Penelitian

1. Objek Penulisan

Objek dalam penulisan tugas akhir ini mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT. Ratri Prima Mandiri. Penulis melakukan penulisan langsung di perusahaan tersebut dan melakukan komunikasi langsung dengan Direktur, hal ini dilakukan untuk mengetahui adakah masalah yang terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan di PT Ratri Prima Mandiri.

2. Metode Penulisan

Dalam menyusun tugas akhir ini penulisan menggunakan metode deskriptif/kualitatif, yaitu metode yang mendeskripsikan fakta, fenomena, dan keadaan yang terjadi.

a. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dengan melakukan pengamatan. Observasi merupakan cara yang sangat terbaik untuk melakukan pengamatan secara langsung terhadap

kegiatan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan.

b. Metode Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari beberapa referensi dari buku, jurnal, dan sumber lain yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan sebagai landasan teori dalam penyusunan laporan.

c. Metode Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan dan produktivitas kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini akan dibagi atas IV (Empat) bab dengan urutan pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, metode penulisan, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

BAB III : PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum PT. Ratri Prima Mandiri dan analisa permasalahan dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Ratri Prima Mandiri.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini penulis akan menjelaskan hal yang berkaitan dengan kesimpulan, dan saran yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Ratri Prima Mandiri.