

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengertian kepemimpinan yakni diambil dari kata *leader* yang dapat diartikan pemimpin, ketua atau kepala mencakup aktivitas mengarahkan, membimbing, mengatur, mempengaruhi individu atau kelompok agar mencapai tujuan tertentu.¹ Kepemimpinan adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah kelompok mengingat kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dapat mempengaruhi aktivitas kelompok yang ditata sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan bersama.² Keberhasilan dalam suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh cara atau gaya kepemimpinan seseorang. Sehingga dalam suatu organisasi/lembaga dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang dapat membangun kinerja anggota/karyawan.

Kepemimpinan adalah cara atau proses untuk membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi atau tindakan seseorang terhadap bawahannya. Selain itu, Robert G. Owen; kepemimpinan adalah

¹ Syamsul Arifin, Fauzi Rahman, Nita Pujianti, Ayu Riana Sari, Anggun Wulandari, Lia Anggriani, Husnul Fatimah, Agus Muhammad Ridwan, *Kepemimpinan Pada Berbagai Sektor* (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023), hal 1.

² Nur khoironi, Abdulloh hamid, *"Kepemimpinan situasional dalam pendidikan agama islam"* universitas negeri islam susan ampel surabaya, vol 10, no.4, 2020, hal 2.

suatu proses dalam mempengaruhi atau mengarahkan seseorang dalam sebuah usaha sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran dalam perusahaan.³ Kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mempengaruhi dan mengkoordinasi karyawan, anggota organisasi atau lembaga sehingga dapat mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan tugas, peran, proses, serta kemampuan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang atau bawahan melalui ketaatan, kepercayaan dan kesetiaan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau lembaga/perusahaan.⁴

Kepemimpinan situasional (*leadership situational*) merupakan hal yang begitu penting karena kepemimpinan ini adalah salah satu model kepemimpinan yang hubungan erat antara seorang pemimpin dengan bawahannya atau karyawannya.⁵

Jadi kepemimpinan situasional/*leadership situational* merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin atau mengarahkan sehingga mampu mengkoordinasi karyawannya. Seorang pemimpin juga harus

³ Ibid hal 3.

⁴ Ridwan nur pangestu, Dhea Septia Rani, "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan Kualitas Dan Kepemimpinan (Literatute Review Manajemen Kinerja)" JIMT, vol 4, no 2, hal 219.

⁵ Ahmad Averus Toana "Kepemimpinan situasional dalam kebijakan publik", Institut Pemerintahan Dalam Negeri, vol 1, No 2, hal 91.

mampu mempunyai gaya kepemimpinan yang memadai sehingga atasan atau pemimpin mampu memahami karyawannya dan bisa mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi karyawan, selain itu, pemimpin juga harus bersikap tegas dan disiplin sehingga dapat disegani karyawan serta dia boleh menjadi panutan setiap karyawan atau anggotanya. Dalam kepemimpinan situasional harus mampu memiliki gaya kepemimpinan yang fokus pada kondisi tingkat kemampuan dan kesiapan setiap anggota yang di pimpin. Kepemimpinan ini juga harus di sesuaikan dengan level kesiapan dari karyawannya, pemimpin harus mampu memahami situasi dan kondisi disekitarnya.

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang ideal yang mampu mengikuti perkembangan zaman. Dalam kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dapat memberikan kemajuan dan keberhasilan dalam suatu organisasi, perusahaan atau lembaga yang di pimpin. Gaya kepemimpinan yang ideal memiliki karakteristik yang tegas dan dapat disiplin tetetapi mampu mempertimbangkan dan memahami kemampuan karyawan atau bawahannya sehingga karyawan/bawahan termotivasi dalam perkerjaan di perusahaan.

Kata motivasi berasal dari kata *motivation*, yang asal kata *movere* yang berarti to *move*. Motivasi merupakan berfungsi sebagai penggerak yang

dapat menciptakan semangat kerja atau yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan berbagai upaya agar mencapai kenyamanan dalam bekerja. Motivasi dalam dunia pekerjaan merupakan yang penting dalam organisasi, lembaga atau perusahaan. Motivasi memiliki dua jenis yakni motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik.⁶

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari perasaan puas dalam mengerjakan pekerjaan, sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berkaitan dengan pemberian imbalan yang di berikan setelah karyawan melakukan pekerjaan. Jadi motivasi merupakan bentuk-bentuk perilaku dan prinsip kerja yang dapat mendorong seseorang dalam mencapai target pekerjaan. Dengan adanya motivasi dalam dunia pekerjaan maka karyawan akan lebih semangat dan memiliki support dalam dirinya untuk bekerja hingga perusahaan mencapai pada visi, misi dan tujuan. Selain itu, motivasi memiliki peran penting untuk merangsang kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga tercipta hasil kerja yang maksimal. Motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam dunia pekerjaan, seorang karyawan akan bekerja keras dan disiplin ketika memiliki motivasi

⁶ Rangga mahardhika, "*pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*" universitas Brawijaya Malang, hal 3-4.

bekerja dan memberikan dampak positif bagi karyawan dan juga perusahaan.

Berdasarkan observasi awal, sekaitan dengan tingkat pengalaman karyawan yang bervariasinya masa bekerja yang dimiliki oleh setiap karyawan membuat kemampuan dan keinginan karyawan berbeda pula. Seperti yang terjadi saat ini di PT. Sulotco Jaya Abadi, karyawan yang sudah lama bekerja akan lebih mandiri sehingga pemimpin tidak perlu terlalu terlibat dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan, sedangkan karyawan yang baru masuk yang harus dituntun dalam melakukan pekerjaan di lokasi. Selain itu, karyawan yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda serta imbalan yang diberikan dari hasil kerja juga menentukan pada keinginan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai keahlian tentu perusahaan akan memberikan gaji lebih tinggi, berbeda dengan yang belum memiliki kompetensi, oleh karena itu tanpa di sadari bawahan yang menginginkan upah yang besar akan termotivasi untuk mempunyai kinerja yang lebih produktif lagi.

Pada situasi ini pemimpin perusahaan diharapkan agar bisa mengetahui kebutuhan dan perbedaan yang ada pada karyawan. Dari fenomena di atas bisa dilihat kepemimpinan situasional diterapkan di Wilayah Citra, PT. Sulotco Jaya Abadi. Gaya kepemimpinan situasional

merupakan aspek yang penting di dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam perusahaan ini, dengan memperhatikan perusahaan yang telah di dirikan sudah cukup lama, tentu pemimpin harus dapat memahami situasi dan perbedaan yang ada. Untuk memahami lebih dalam tentang gaya kepemimpinan situasional yang dapat meningkatkan motivasi bekerja, dengan demikian penulis ingin melakukan sebuah penelitian tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Wilayah Citra Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan Di PT. Sulotco Jaya Abadi.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Wilayah Citra Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Sulotco Jaya Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, untuk menguraikan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Wilayah Citra Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Pt. Sulotco Jaya Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Situasional Di Wilayah Citra Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Sulotco Jaya Abadi, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teori dari penelitian ini, diharap bisa menjadi sumbangsi pemikiran dalam mata kuliah: pengantar teori kepemimpinan, manajemen visi kepemimpinan, komunikasi interpersonal, kepemimpinan kontemporer, manajemen perilaku dalam organisasi dan kemotivatoran.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan bisa tambah pengetahuan bagi penulis di bidang kepemimpinan dan mampu menjadi pemimpin yang memotivasi setiap karyawan. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa dipakai sebagai tambahan informasi bagi perusahaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan situasional dan dampaknya bagi motivasi kerja pekerja/karyawan.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan dipakai penulis untuk pengumpulan informasi atau data-data di lapangan yaitu metode penelitian kualitatif. Dalam pendekatan penelitian kualitatif, peneliti akan mengumpulkan informasi, menjelaskan masalah yang terjadi di lapangan melalui teknik pengumpulan data dari studi pustaka, wawancara dan dokumentasi.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap karya ilmiah ini, maka penulis memamparkan sistematika penulisan yang di dalamnya meliputi:

- BAB I** Pendahuluan Dimana didalamnya berisi tentang latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.
- BAB II** Terdiri dari Pengertian Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Karyawan
- BAB III** Metode Penelitian berisi Jenis Penelitian, Tempat Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Narasumber, Jenis Data dan Teknik Analisa Data.
- BAB IV** Hasil Penelitian bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang didapatkan dari lokasi penelitian. Hasil Penelitian yang akan diuraikan yaitu hasil analisis dari penelitian dilokasi tentang gaya kepemimpinan situasional dalam hal meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- BAB V** Penutup pada bab ini membahas tentang rangkuman dari Teori Penelitian, Penutup dan Saran.