

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Di dalam lingkungan perusahaan atau bidang usaha, tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai nilai prakarsa dan menjadi peranan sentral penggunaan sumber daya-sumber daya perusahaan. Peranan tenaga kerja bertambah penting karena selain menjadi obyek manajemen juga sebagai objek pelaksana karena merupakan penggerak dalam suatu proses produksi yang menentukan lancarnya aktivitas perusahaan. Dengan peran dominan yang terkandung dalam sumber daya manusia, maka bagi perusahaan di pandang perlu untuk menjaga dan mempertahankan, kemudian meningkatkan sumber daya manusia tersebut untuk mencapai tujuan yang optimal.

Dalam suatu organisasi perlu adanya pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan sumber-sumber yang ada, hal ini dibutuhkan adanya pemimpin, sebab dengan adanya peran pemimpin dalam suatu perusahaan dapat menunjang kelancaran dan mencapai tujuan yang tepat. Di dalam suatu organisasi pemimpin memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sementara suatu organisasi tidak

hanya melibatkan sekumpulan saja, tetapi juga melibatkan sumber-sumber lain.

Dalam hal ini karyawan akan menjadi kurang perhatian dan tidak tenang dalam bekerja yang disebabkan semangat kerja para karyawan juga kurang karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Pada situasi ini peran pemimpin yang efektif sangat diperlukan. Dan efektifitas usaha dapat diciptakan apabila orang yang bekerja dalam perusahaan dapat benar-benar diarahkan sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk seorang pemimpin harus selalu mendorong atau memotivasi bawahannya sehingga mereka mau bertindak dan bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahan agar mereka dapat memotivasi dan semangat untuk bekerja lebih baik, dengan mencontoh tingkah laku yang baik dari seorang pemimpin. Hal inilah yang akan dapat menggerakkan bawahan untuk lebih baik dalam bekerja.

Pemimpin perusahaan adalah orang yang harus mampu memainkan instrument perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Seorang pemimpin perusahaan juga dapat menjadi stimulan bagi peningkatan etos kerja dengan cara edukatif pada semangat kerja karyawan agar mampu meningkatkan hasil kerjanya.

Demikian juga halnya dengan bawahan sebagai penggerak aktivitas perusahaan tidak dapat dipandang sebagai asset perusahaan, tetapi bagaimana cara memperlakukannya secara manusiawi sebagai manusia yang butuh. Lebih penting adalah adanya hubungan kemitraan antara pemimpin dan bawahan sebagai karyawan, dimana diantaranya saling menghormati posisi dan prestasi yang telah dicapai sesuai dengan porsinya.

Hal tersebut menuntun para pemimpin untuk bersifat lebih fleksibel dalam gaya kepemimpinannya sehingga semangat kerja karyawan dapat dipertahankan dan seyogyanya ditumbuh kembangkan serta dapat memberikan kesempatan dan berprestasi dalam suasana perusahaan yang dinamis.

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah pada suatu penelitian adalah memudahkan dalam menganalisis dan mengevaluasi masalah serta, agar lebih dapat terarah dan jelas, sehingga diperoleh langkah-langkah pemecahan masalah yang efektif dan efisien, maka berdasarkan latar belakang yang ada perumusan masalah yang penyusun kemukakan adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari kepemimpinan *Supportive*, *Participative* dan *Delegative* terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) CABANG KEDIRI.

2. Faktor manakah diantara gaya kepemimpinan *Supportive*, *Participative* dan *Delegative* yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) CABANG KEDIRI

### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan mempunyai tujuan tertentu untuk penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *Supportive*, *Participative* dan *Delegative* terhadap semangat kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang paling besar terhadap semangat kerja karyawan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk membandingkan dan mengaplikasikan antara teori yang bersifat ilmiah yang telah diterima di bangku kuliah khususnya mengenai teori gaya kepemimpinan dan hubungannya dengan semangat kerja karyawan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

### 3. Bagi Pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai perbandingan untuk menambah pengetahuan dan dapat juga sebagai studi banding bagi mahasiswa yang akan membuat skripsi dengan topik dan masalah yang sama di masa yang akan datang.