

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan, bahwa Perusahaan adalah semua bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, baik milik swasta atau milik Negara yang mempekerjakan pekerjaan atau buruh dengan membayar upah Perusahaan adalah usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang membuat orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan dibuat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal, mensejahterakan semua karyawan dan warga di sekitarnya. Agar dapat memenuhi tujuan-tujuan tersebut maka dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola serta mengembangkan perusahaan dengan baik.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daua lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : men, money, methode, materials, machines, dan market. (Hasibuan, 2018:10). Manajemen yang baik tentunya berasal dari kepemimpinan serta kerja sama antara pegawai perusahaan.

Kata kepemimpinan pada umumnya berhubungan erat dengan direktur Seorang supervisor pada umumnya disebut sebagai pionir yang dapat mengawasi SDM dalam organisäsi. Inisiatif yang efektif menunjukkan bahwa penyelenggaraan suatu perkumpulan atau organisasi dilakukan secara efektif pula. Setiap kapasitas dalam administrasi harus secara tegas melekat pada seorang perintis, apa pun Kewajiban yang harus dia akui. Karena tapa kemampuan memimpin secara tidak wajar dalam mengawasi SDM, tidak mungkin seorang pionir berhasil dengan baik dalam menyelesaikan kewajibannya.

Salah satu fokus penting berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah produksi pemenuhan pekerjaan untuk setiap individu dari perwakilan yang bersangkutan yang juga akan lebih

mengembangkan pelaksanaan pekerjaannya. Sjafri dan Aida (2007- 153) setiap manajemen perlu mengawasi dan mengetahui pameran para pekerjanya, terlepas dari apakah itu sesuai dengan prinsip presentasi organisasi. Dengan mengetahui presentasi organisasi, akan lebih mengetahui seberapa kuat dan bermanfaatnya kemajuan pekerja.

Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pionir untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai perilaku atau desain karakter. Seorang pionir harus memiliki program dan bertindak bersama dengan para pekerjanya untuk menggunakan cara atau gaya administrasi tertentu, sehingga pemimpin memainkan peran penting sebagai kekuatan yang kuat yang mendorong, memacu, dan memfasilitasi perwakilan dalam mencapai tujuan.

Meski demikian, terkadang para pemimpin seringkali meminta pekerjanya secara bebas tanpa memperhatikan keadaan perwakilan. Sehingga hal ini akan mempengaruhi presentasi perwakilan yang buruk. Kegagalan perwakilan untuk menyelesaikan kewajiban mereka sesuai kewajiban mereka tidak dibuat oleh ketidakberdayaan pekerja menjalankan tugas ini dengan tepat. Bagaimanapun, ini bisa terjadi dengan alasan bahwa pekerja tidak dapat mengubah gaya kepemimpinan pemimpinnya sendiri sehingga perwakilan merasa kurang dihargai oleh otoritas dalam organisasi atau asosiasi.

Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang bagus kepada karyawan, pekerja dapat melakukan kewajiban dan kewajibannya dengan lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara ideal. Gaya inisiatif dapat dikatakan hebat apabila gaya otoritas dapat diterapkan oleh seorang pionir dengan baik dan dapat diakui oleh perwakilan dalam organisasi sehingga presentasi pekerja dapat naik ke tingkat selanjutnya. Jika pameran pekerja dapat diselesaikan dengan baik maka hal ini akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya inisiatif memegang peranan penting dan harus dipandang sebagai pelopor. Dengan gaya otoritas yang pas, seorang perintis harus memiliki pilihan untuk menyampaikan dengan baik dan memiliki pilihan untuk bekerja sama mengenai kewajiban dan kewajiban.

Terdapat empat gaya kepemimpinan (Hersey dan Blanchard, 2006), yaitu;
(1) Gaya kepemimpinan instruktif merupakan gaya kepemimpinan dimana

pemimpin lebih banyak memberikan pengarahan, sedikit atau kurang memberikan dukungan, (2) Gaya kepemimpinan konsultatif merupakan gaya kepemimpinan yang lebih banyak memberikan pengarahan, dukungan terhadap bawahan, (3) Gaya kepemimpinan partisipatif menekankan dukungan yang tinggi dalam pembuatan keputusan dan kebijakan, dengan sedikit pengarahan, dan (4) Gaya kepemimpinan delegatif lebih menekankan pimpinan sedikit memberikan pengarahan dan dukungan, pemimpin juga kurang memberikan dukungan.

Usaha Kerupuk Sanjai Nitta berdiri sejak tahun 1988. Berlokasi di Jalan Raya Kapas Panji No.17 Taluak Ampek Suku, Banuhampu, Bukittinggi Sumatera Barat 26181 Indonesia. Toko Sanjai Nitta adalah Toko yang bergerak dalam bidang penjualan makanan. Keripik sanjai ini merupakan icon oleh – oleh di Kota Bukittinggi, selain keripik sanjai toko ini juga menjual berbagai macam makanan khas daerah Sumatera Barat lainnya. Makanan khas daerah lainnya ini merupakan buatan industri rumah tangga yang mendapat binaan langsung dari pemilik toko dalam mengolah makanan, namun setiap makanan yang masuk tetap harus diseleksi oleh pemilik toko, agar disesuaikan dengan standar yang ditetapkan pemilik industri. Penjualan produk yang selalu meningkat dari tahun ke tahun membuat usaha ini ingin memperbaiki tata pelayanannya dikarenakan toko ini membutuhkan sebuah sistem yang dapat mengolah data transaksi seperti data penjualan, data pembelian, data barang dan data stok barang tersebut, sehingga akan mempermudah dan memperlancar semua transaksi secara baik dan tepat untuk menunjang bisnis mencapai hasil yang maksimal agar pelayanan di toko tersebut dan pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih baik

Setelah melakukan survei ke Sanjai Nitta Bukittinggi kinerja karyawan sanjai nitta dibagi menjadi dua shift, yaitu pada siang hari dan malam hari. Pertumbuhan karyawan sanjai nitta memiliki perkembangan pada jumlah karyawannya pada bidang penjualan tetapi terjadi penurunan karyawan pada tahun 2020 karna terjadinya suatu pandemi covid-19. Pertumbuhan karyawan sanjai nitta dari tahun 2020-2021 sebagai berikut :

Table 1 Karyawan bidang penjualan Sanjai Nitta Bukittinggi

No	Tahun	Bulan	Jumlah karyawan
1	2020	Januari sampai juli	5
2	2020	Agustus sampai desember	9
3	2021	Januari sampai juni	8
4	2021	Juli sampai november	9

Sumber : Admin Sanjai Nitta Bukittinggi (2021)

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan dalam organisasi yang paling penting sehingga harus dikelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam mencapai setiap tujuan organisasi. Secara konsep salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah perilaku yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya supaya dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang kurang stabil. Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan dalam persaingan global.

Pada saat wawancara pra survey dengan beberapa karyawan mereka tidak ada yang mengeluh atau memberikan penilaian negatif terhadap gaya kepemimpinan di Usaha Sanjai Nitta ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka timbul pertanyaan penelitian yang akan di jawab dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Sanjai Nitta Bukittinggi?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Sanjai Nitta Bukittinggi?

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SANJAI NITTA BUKITTINGGI**"

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mendeskripsikan Gaya Kepemimpinan dan kinerja karyawan di Usaha Sanjai Nitta Bukittinggi
- 2) Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sanjai Nitta Bukittinggi

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan perilaku kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

- 2) Bagi Penelitian lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari prestasi kerja karyawan sehingga pengetahuan tentang prestasi kerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan Sanjai Nitta Bukittinggi untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional dapat meningkat.

Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional.