

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah

menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa maupun kegiatan apapun yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitas kegiatan operasinya.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Faktor kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkolaborasi suatu

kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai suatu tujuan organisasi. Faktor yang sangat berperan adalah kepemimpinan dalam membentuk team yang baik. Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Namun Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut juga tergantung kepada individu-individu yang ada di dalam kelompok kerja (*teamwork*) terutama pada pimpinannya. Kelompok kerja terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Meskipun ada perbedaan diantara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan sebagai suatu kelompok kerja (*team*).

Sumber Daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan Sumber Daya Manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Pemimpin adalah seseorang yang akan mencapai suatu tujuan dari organisasi,

akan tetapi tanpa bawahan atau pengikut yang baik pemimpin tidak bisa melakukan apapun. Sebuah perusahaan yang mempunyai seorang pemimpin yang hebat tau kemana arah dari tujuan organisasi serta mampu mencapai keberhasilan yang maksimal yang diharapkan apabila tidak didukung oleh bawahan atau pengikut yang memiliki kemampuan yang baik. *“Leadership cannot exist without followership”* (Kepemimpinan tidak ada tanpa pengikut) (Hollandar, 1993; Kellerman, 2008 dalam Laura Lee Varela (2013).

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya.

Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Beberapa studi empiris telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu dan mereka hanya menguji tentang leadership saja. Disini penulis tertarik untuk meneliti tentang Kecocokan antara Leadership dengan Followership. Memiliki *leadership styles* yang pas atau sesuai dengan *followership styles* dianggap sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi, karena akan lebih mudah bagi pemimpin dalam memahami perilaku, sikap, mengarahkan dan memotivasi bawahan mereka. Demikian juga bagi bawahan akan lebih mudah bagi mereka untuk berpartisipasi menyesuaikan diri dengan atasan mereka jika mereka memahami *leadership styles* atasannya.

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya

kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

Penulis mencoba meneliti gaya Kepemimpinan apa yang dipakai oleh seorang Pemimpin dan gaya kepemimpinan yang bagaimanakah yang sangat diharapkan oleh Bawahan serta Penulis juga tertarik dengan karakter followership apa saja yang ada di perusahaan tersebut. Peneliti mencoba untuk meneliti gaya kepemimpinan dari pemimpin dan bawahan yang ada di suatu perusahaan swasta (perusahaan keluarga) Khususnya di Perusahaan PT. Kunango Jantan. PT. Kunango Jantan adalah sebuah perusahaan Swasta ( milik Keluarga ) yang mempunyai visi menjadi perusahaan dalam bidang baja dan beton yang menghasilkan produk berkualitas tinggi yang dapat bersaing pada skala nasional maupun internasional, yang mempunyai Karyawan sebanyak kurang lebih 1000 orang. PT. kunango Jantan selain menempati lokasi yang strategis, juga merupakan perusahaan baja terbesar diwilayah sumatera. Selain ingin maju dan menjadi yang terbaik PT. Kunango Jantan terus membenahi kekurangan-kekurangan yang ada seperti dari segi SDM, Peralatan, dan juga infrastruktur yang ada. Dari segi SDM, PT. Kunango Jantan masih mempunyai kekurangan SDM yang handal, yang mana disana terdapat kondisi yang berbeda-beda seperti jenjang pendidikan para pemimpin dan jenjang pendidikan Para bawahan serta iklim lingkungan yang berbeda-beda sehingga mengakibatkan produktifitas bawahan menjadi rendah. Oleh sebab itulah penulis ingin mengangkat penelitian ini, yaitu bagaimana Pola dan Hubungan antara *Leadership Styles* dengan *Followership Styles* pada Perusahaan PT. Kunango Jantan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka peneliti akan menjawab beberapa pertanyaan dalam rumusan masalah berikut ;

1. Bagaimana Leadership Style yang ada di Perusahaan PT.Kunango Jantan?
2. Bagaimana followership Style yang ada Di perusahaan PT.Kunango Jantan?
3. Bagaimanakah Kecocokan antara Leadership Style dengan Followership Style yang ada di Perusahaan PT.Kunango Jantan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Untuk Menganalisa Leadership Style yang ada di Perusahaan PT.Kunango Jantan?
2. Untuk Menganalisa followership Style yang ada Di perusahaan PT.Kunango Jantan?
3. Untuk Menganalisa Kecocokan antara Leadership Style dengan Followership Style yang ada di Perusahaan PT.Kunango Jantan?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Bagi Akademisi, yaitu diharapkan menjadi salah satu sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian tentang



1. Pengaruh Pola dan Hubungan antara *Leadership Styles* dengan *Followership Styles* pada Perusahaan dan memperkaya kajian-kajian yang berkaitan dengan penelitian
2. Bagi Perusahaan, yaitu untuk dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun kebijakan dalam Pola dan Hubungan antara *Leadership Styles* dengan *Followership Styles* pada Perusahaan PT. Kunango Jantan.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Konseptual**

Konsep Penelitian ini terkait dengan Pola dan Hubungan antara *Leadership Styles* dengan *Followership Styles*

### **1.5.2 Ruang Lingkup Kontekstual**

Penelitian ini berfokus kepada Perusahaan PT. Kunango Jantan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan kerangka sebagai berikut :

- BAB 1. Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.
- BAB 2. Merupakan bab tinjauan literatur yang terdiri dari pembahasan teori dalam penelitian, dalam hal ini mencakup teori, tinjauan umum tentang bank,



tinjauan kredit secara umum kredit, .pengertian Kredit bermasalah,  
penyebab Kredit bermasalah penanganan Kredit bermasalah Tinjauan  
Penelitian Terdahulu

BAB 3. Merupakan bab metode penelitian yang membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti, pendekatan penelitian jenis Penelitian Operasionalisasi Kontruk, Jenis sumber data, Metode Pengumpulan, Data Unit Analisis, Analisis Data

BAB 4. Temuan di lapangan berupa hasil wawancara informan yang berisi informasi seputar pertanyaan penelitian yang akan di analisa di bab ini

BAB 5. Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan substansial yang didapat dari hasil penelitian ini serta saran yang direkomendasikan untuk berbagai pengambil kebijakan (stakeholder) serta peneliti berikutnya terkait topik ini.

