

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dan motivasi yang membuat karyawan lebih semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu mengerjakan sesuatu dengan benar dan membantu yang lain dalam melakukan suatu pekerjaan (Siswanto and Hamid, 2017).

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau semangat kerja karyawan. Keberhasilan meningkatkan semangat kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi tersebut (Idah, 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Noor, 2019). Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi,

karena pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalisator yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan organisasi selalu diasosiasikan dengan pemimpinnya. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan salah satunya kepemimpinan partisipatif yang merupakan gaya kepemimpinan yang di dalamnya menunjukkan bahwa pemimpin senantiasa mengikut sertakan bawahan di dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam mencapai keberhasilan target tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Idah, 2016).

Lesehan Landunk merupakan sebuah restoran siap saji yang menyediakan berbagai macam kuliner khas jawa dengan harga yang sangat terjangkau oleh masyarakat. Lesehan Landunk termasuk kedalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) dikarenakan Lesehan Landunk dimiliki oleh perorangan yang memiliki kriteria sebagai usaha.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi adanya beberapa karyawan yang belum memanfaatkan waktu luang secara efektif, yang seharusnya dapat digunakan untuk mempersiapkan menu makanan dan membersihkan tempat lesehan.

Semangat kerja didefinisikan sebagai profesionalisme dan antusiasme menampilkan seseorang ke arah pencapaian tujuan individu dan kelompok dalam suatu situasi pekerjaan yang diberikan (Paryudi and Ardana, 2017). Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Kaunang, Parengkuan and Sepang, 2018).

Untuk membangun semangat kerja karyawan tersebut, Lesehan Landunk menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja secara profesional sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: LESEHAN LANDUNK)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah sebagai berikut **“Bagaimana menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Lesehan Landunk?”**.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada Lesehan Landunk”.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Literatur dan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian, kebijakan dan pengembangan yang terkait dengan analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi bagi pemimpin perusahaan dalam rangka menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **1.5 Kontribusi Penelitian**

Kontribusi penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang analisis gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan perbaikan-perbaikan, merumuskan kebijakan serta tindakan-

tindakan selanjutnya mengenai analisis gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Setiap penelitian yang sifatnya ilmiah sudah tentu memiliki batasan masalah atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada Lesehan Landunk.
2. Hanya membahas pada gaya kepemimpinan partisipatif dan semangat kerja karyawan.
3. Metodologi yang digunakan berupa kualitatif.
4. Data yang didapat yaitu data primer berupa wawancara yang diberikan kepada karyawan Lesehan Landunk.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Pada bab ini berisi mengenai fenomena yang diangkat sebagai landasan permasalahan yang ada sehingga untuk membangun semangat kerja karyawan, Lesehan Landunk menyadari bahwa peranan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja secara profesional sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin juga harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk

mempengaruhi karyawannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian dari hasil pembahasan.