

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

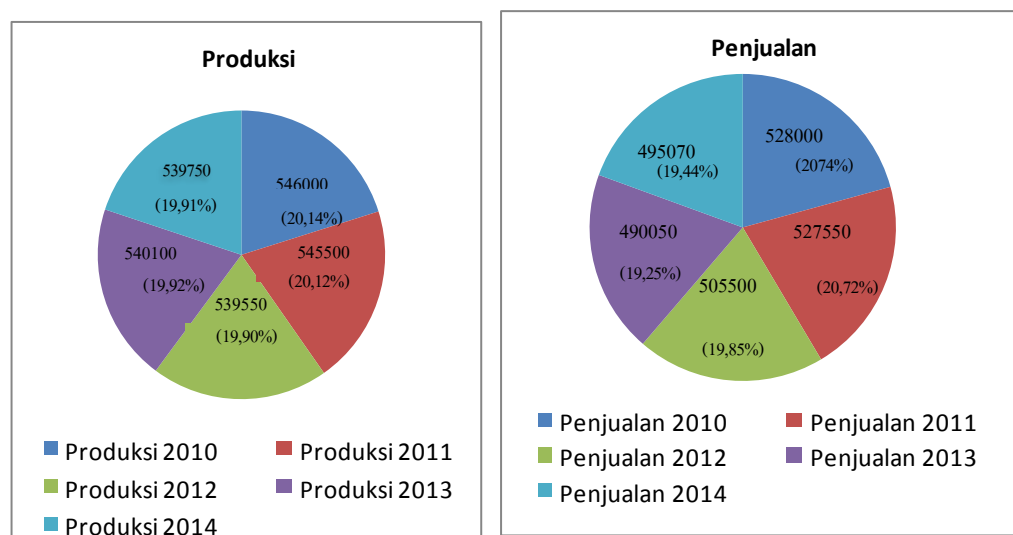
Dalam menjalankan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang paling ideal untuk mewujudkan terciptanya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Pegawai sebagai *Man Power* memegang peranan dalam semua perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga baik buruknya kinerja perusahaan akan ditentukan oleh kesiapan karyawan tersebut karena semua ide dan perilaku organisasi berasal dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut, meski demikian masih banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam hal meningkatkan kinerja para pegawainya yang berimbas pada kinerja perusahaan.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan sebagai salah satu faktor dalam komponen organisasi, karyawan mempunyai keunikan yang membutuhkan perhatian khusus dan tersendiri mengingat karyawan adalah manusia yang memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu terhadap beberapa hal yang mendukung akan selalu terciptanya kinerja yang maksimal.

Faktor-faktor seperti tingkat kebutuhan, tingkah laku serta kebiasaan adalah hal alamiah yang muncul dari adanya pikiran dan perasaan dalam diri manusia. Oleh karenanya mengidentifikasi kebutuhan karyawan untuk dapat mengetahui cara untuk menjaga kinerja para karyawan tetap berada ditingkat yang maksimal dan secara konsisten menjalankannya adalah syarat mutlak bagi tercapainya kemajuan dari perusahaan.

Menjaga kinerja karyawan untuk tetap stabil tentu bukan hal yang mudah. Seperti yang dihadapi oleh perusahaan minyak CV. Alam Subur yang dimana pada kenyataan dari tingkat kepuasan dan motivasi yang rendah dari setiap pegawainya. Beberapa permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan adalah pegawai tidak disiplin, semangat kerja menurun, kurangnya motivasi, apatis terhadap perkembangan perusahaan serta tingkat *Turn Over* pegawai yang tinggi.

Hal-hal yang demikian itu bukanlah suatu kondisi yang ideal yang diharapkan oleh perusahaan CV. Alam Subur terhadap para karyawannya karena tidak akan menunjang kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini akan ditampilkan diagram hasil produksi dan penjualan minyak goreng mentah perusahaan CV. Alam Subur Surabaya periode lima tahun terakhir dalam satuan liter (L).



Sumber Data: CV. Alam Subur Surabaya 2015

Gambar 1.1
Diagram Hasil Produksi Dan Penjualan Produk Minyak Goreng Mentah (Satuan Liter)

Berdasarkan diagram di atas dapat dilihat ketidak stabilan tingkat produksi maupun penjualan, ini diakibatkan banyak faktor, diantaranya faktor tenaga kerja. Karyawan belum sepenuhnya menyadari akan tanggung jawab, kedisiplinan yang rendah, apatis terhadap perkembangan perusahaan, tingkat kinerja seringkali menurun dan masi banyak kelemahan lainnya.

Berikut ini kami sertakan nilai prosentase (%) *turnover* karyawan CV. Alam Subur tahun 2011 - 2015, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Tingkat *Turnover*

2011			2012			2013			2014			2015			Rata2 Out(%)
Jml	Out	%	Jml	Out	%	Jml	Out	%	Jml	Out	%	Jml	Out	%	
77	9	11.70	73	12	16.44	69	14	20.29	74	16	21.62	65	2	3.10	14.80

Sumber: CV. Alam Subur

Berangkat dari persoalan tersebut sewajarnya perusahaan harus mampu mengidentifikasi inti-inti permasalahan yang menimbulkan kendala tersebut. Perlunya pendekatan dari atas ke bawah sehingga kendala dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik, sehingga semua komponen dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik serta memiliki etos kerja yang tinggi dalam memajukan perusahaan sesuai visi, misi serta tujuan perusahaan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja. Gaya kepemimpinan yang dimaksud disini yaitu gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

Berbicara etos kerja sebagai salah satu indikator karyawan disebuah perusahaan cukup menarik dalam membandingkannya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka sebuah penelitian dengan subjek gaya kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan *laissez faire* dan

etos kerja karyawan cukup menarik dan layak untuk diangkat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dan Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Terhadap Etos Kerja Karyawan di CV. Alam Subur Surabaya”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakan di atas maka dapat dijabarkan beberapa pokok masalah yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) dan kepemimpinan *laissez faire* (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja di CV. Alam Subur Surabaya (X_1).
2. Manakah yang paling dominan pengaruhnya antara kepemimpinan paternalistik (X_1) dan kepemimpinan *laissez faire* (X_2) terhadap etos kerja karyawan di CV. Alam Subur Surabaya (Y)

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan patrenalistik (X_1) dan kepemimpinan *laissez faire* (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja di CV. Alam Subur Surabaya (Y).
2. Menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan paternalistik (X_1) berpengaruh dominan terhadap etos kerja di CV. Alam Subur Surabaya (Y)

D. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi CV. Alam Subur yang dijadikan objek penelitian; Agar dapat digunakan sebagai bahan acuan guna menetapkan kebijakan terutama berkaitan dengan gaya kepemimpinan paternalistik, gaya kepemimpinan *laissez faire* dan etos kerja karyawan.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya; Untuk menambah perbendarahan perpustakaan dalam bidang ekonomi dan sebagai pertimbangan bagi penelitian yang lain, sehingga bisa menjadi wahana untuk penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta riset sehingga dapat terwujud dengan baik
3. Bagi Penulis; Sebagai sarana berpikir kritis dan media untuk mengembangkan khasanah pola pikir penulis khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan paternaistik, gaya kepemimpinan *laissez faire* dan etos kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Keseluruhan pembahasan dalam skripsi ini akan diuraikan dalam lima bab untuk memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga mudah untuk dimengerti. Kelima bab tersebut ditulis dengan sistematika penulisan.

Bab I pendahuluan dalam bab ini peneliti akan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II kajian pustaka dalam bab ini peneliti akan membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

Bab III metode penelitian dalam bab ini peneliti akan membahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, defenisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan dalam bab ini akan membahas tentang gambaran umum obyek/subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V penutup dalam bab ini akan membahas kesimpulan dan saran serta pada bagian akhir memuat tentang daftar rujukan dan lampiran-lampiran.