
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Banyak muncul pengertian-pengertian mengenai pemimpin dan kepemimpinan. Pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Dalam hal sama, dengan kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok ia berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, dan aktivitas kelompok.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan meng-handel orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah. Pemimpin adalah individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.

Pada dasarnya ada dua orientasi kepemimpinan, yaitu orientasi terhadap tugas (yang penting tugas selesai tanpa memperhatikan aspek manusia) yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada tingkahlaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, seluruh komunikasi, metode kerja, dan prosedur pencapaian tujuan dan orientasi kepada manusia (yang penting orangnya sejahtera, tugas selesai lambat tidak apa-apa)

yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada tingkah laku yang mengarah pada kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya.

Seorang pemimpin pendidikan harus dapat menempatkan dirinya dalam kedirian orang lain dengan kemampuan personel yang dimilikinya. Jika berada di depan memberikan contoh tauladan, di tengah bisa berpartisipasi meningkatkan kemauan dan kreativitas bawahan, dan jika dibelakang membangun dan mendorong semangat bawahan. Singkatnya kemampuan personal kita adalah *“Ingarso asung tulodo, ingmadyo mangun karso, dan tutwuri handayani”*. Pemimpin harus dapat membenahi dirinya sebelum dapat membenahi orang lain.

Karakteristik bawahan adalah ciri-ciri kematangan, kemampuan, kebutuhan, pengalaman, dan kepuasan yang dimiliki oleh pegawai (*emloyee*) di suatu organisasi atau instansi. Karakteristik bawahan sangat menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin organisasi atau lembaga pendidikan. Dalam kaitannya hubungan pemimpin dengan bawahan, ada beberapa komponen penentu keberhasilan hubungan itu.

Potensi kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kemampuan seseorang dalam memimpin suatu organisasi, karena dengan potensi yang dimiliki merupakan sebuah penentu dalam mensukseskan kepemimpinannya selama masa jabatannya. Salah satu indikator keberhasilan sebagai seorang pemimpin adalah pemimpin yang mampu menyusun program dengan baik dan dapat diselesaikan pula dengan baik. Untuk dapat menjalankan program dengan baik tentu ini tentu memerlukan dukungan yang baik dari bawahan maupun yang dipimpinya. Pada

konteks ini diperlukan kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi bawahan agar mereka dapat bekerja sesuai tugas maupun tanggung jawab masing-masing. Pendekatan demi pendekatan tentu ini harus selalu dilakukan oleh seorang pemimpin agar para bawahan dapat bekerja sama dengan baik sehingga dalam hal ini yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang baik kepada bawahannya agar mereka memiliki kebiasaan kerja sebagaimana bekerja dengan baik dan itu akan menjadi ujung tombak dalam mensukseskan setiap program maupun misi suatu organisasi maupun lembaga perusahaan tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. PLN (Persero) Cabang Kota Gorontalo memberikan suatu gambaran yang jelas bahwa budaya kerja beberapa karyawan dapat memberikan semangat kepada para karyawan yang lain sehingga mereka dapat bekerja dengan senang hati dan dapat pula dikatakan bahwa budaya kerja setiap para karyawan seolah telah melekat dalam diri mereka. Dalam meningkatkan budaya kerja bagi karyawan secara komprehensif tentu diperlukan suatu perilaku pemimpin secara tepat, karena dengan budaya kerja yang dimiliki oleh para karyawan maka, seluruh program maupun pekerjaan akan dapat diselesaikan sesuai yang telah ditargetkan.

Menurut Ghizeli dan Stogdil dalam Sutarto (1995: 39) suatu organisasi tentunya memiliki seorang pemimpin dan karyawan yang bertugas mengelola pekerjaan dalam organisasi tersebut secara bersama untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan bersama. Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena seseorang yang tidak mempunyai

motivasi dalam bekerja tidak akan mungkin melakukan aktivitas kerja sebab motivasi merupakan kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dalam hal ini pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan bawahannya dalam menciptakan budaya kerja karyawan terutama melalui pembiasaan atau penciptaan pembiasaan kerja.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan meng-handel orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat/moral yang kreatif dan terarah. Pemimpin adalah individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.

Sebagai pemimpin tentu harus mampu menciptakan suasana yang dapat memberikan semangat kerja para karyawan dalam perusahaan. Hal ini tentu bukanlah sebuah perkara yang mudah, memerlukan suatu pembiasaan oleh para karyawan untuk bekerja secara profesional. Budaya kerja merupakan hal yang tak terlihat, tapi bisa ditunjukkan dari tata nilai, sikap dan perilaku yang berbeda antara pekerja di perusahaan A dengan pekerja perusahaan B. Bagaimana mendorong agar budaya kerja perusahaan ke arah positif, dan bagaimana masing-masing orang di perusahaan merasa nyaman, karena tercipta lingkungan yang budaya kerjanya baik? Bagaimana agar suatu budaya kerja perusahaan yang baik, tetap dapat dikelola secara baik, dan tidak terjadi pergeseran ke arah yang negatif?

Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik mengadakan suatu penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari dasar pemikiran di atas maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan.
- b. Masih minimnya kesadaran karyawan terhadap aturan-aturan yang ada.
- c. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dapat di rumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo?
- b. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo.
- b. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Bahwa melalui kegiatan ini, peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap budaya kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat memberikan gambaran umum bagi para pemimpin perusahaan dalam melaksanakan kepemimpinan pada perusahaan.
2. Dapat memberikan masukan bagi pimpinan di PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo dalam mengembangkan kepemimpinan dalam dunia kerja sehingga lebih mampu mendorong dan meningkatkan budaya kerja karyawan.