

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Suatu organisasi dengan kualitas SDM yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya. Pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara komitmen pegawai adalah para pimpinan atau atasan langsung. Untuk itu, diperlukan pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang berada di dalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan anggotanya.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan.

Menurut Jackson dalam Dale dan Fox (2008: 14) hubungan yang meningkat antara *supervisor* dengan bawahan, karyawan menjadi berada pada posisi yang lebih baik dalam hal bernegosiasi dengan *supervisor* dan berharap bisa mengurangi konflik yang mungkin timbul. Oleh karena itu, hubungan antara struktur inisiasi dan gaya pertimbangan *supervisor* dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti awal pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo pada tanggal (3 juni 2021), bahwa kantor ini terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran, pendapat, bahkan kritikan dari bawahannya, berusaha mengutamakan kerja sama dalam usaha pencapaian tujuan, membantu permasalahan yang dihadapi bawahan, terlihat pemimpin yang masih melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga peneliti berkesimpulan bahwa Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo menerapkan gaya kepemimpinan

demokratis. Selain itu, masih adanya pegawai yang tidak mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang melibatkan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo, dan masih ditemukan juga beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor, kenyataan ini telah lama berlangsung dan berdasarkan hasil data penelitian terdapat empat orang pegawai yang sering datang terlambat pada lima bulan terakhir, yaitu dari bulan juli sampai dengan bulan November 2021, pegawai tersebut datang ke kantor pada jam 08.30 ke atas, adapun beberapa pegawai juga yang pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hal lain yang sering terjadi yaitu pegawai seringkali tidak berada di tempat pada saat jam kerja dengan alasan urusan keluarga dan urusan lain yang tak jelas.

Maka peneliti berpandangan bahwa ada hal yang menjadi faktor sehingga terjadi seperti itu. Peran seorang kepala kantor merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah komitmen organisasi para pegawai. Oleh Karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang pada uraian di atas, maka dapat di identifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang tidak mau berpartisipasi dalam kegiatan yang melibatkan pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo secara sukarela diluar organisasi, contohnya lomba

kesenian, olahraga dan lain-lain.

2. Komitmen kerja yang masih kurang seperti masih ada pegawai yang keluyuran di saat jam kerja, dan tidak tepat waktu pada saat datang dan pulang kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
- b. Bagaimana komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
- c. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Pada dasarnya tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan demokratis pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
- b. Untuk mengetahui komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari peneliti maupun pembaca tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti secara pribadi dan mahasiswa secara umum untuk mengembangkan konsep tentang hal-hal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.
- c. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang komitmen organisasi pegawai melalui gaya kepemimpinan demokratis.
- b. Bagi instansi, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi bagi instansi tentang kepemimpinan dan komitmen sehingga proses pelaksanaan aktivitas dan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

- c. Bagi masyarakat umum, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan demokratis dan komitmen organisasi, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk bahan penelitian pengembangan lebih lanjut.