

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik sangat dibutuhkan pada era globalisasi saat ini agar dapat diakui oleh pesaing bisnis terutama dalam bidang industri. Kemampuan yang dimiliki pimpinan sangat mempengaruhi dalam memotivasi dan mengajak karyawan guna meningkatkan kinerja mutu, kebijakan, dan kualitas perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya setiap pimpinan memiliki ciri khas tersendiri seperti perbedaan watak, sifat, penyampaian informasi berbeda, serta kebiasaan yang berbeda dalam penyelesaian dan pengambilan keputusan pada suatu masalah. Keberhasilan yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat terwujud dengan adanya seorang pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang bisa membawa organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan baik.

Pemimpin adalah seseorang yang berpengaruh besar sebagai panutan untuk menggerakkan dan melakukan perubahan guna mencapai suatu keberhasilan perusahaan dengan memanfaatkan karyawan agar dapat menghasilkan produktivitas tinggi karena adanya motivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai peraturan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan sebagai salah satu faktor terbesar untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Karena istilah dalam gaya kepemimpinan dapat diartikan untuk mempengaruhi para karyawan/pengikutnya. Gaya kepemimpinan juga termasuk dalam bagian dari kunci untuk memainkan peran penting di perusahaan tersebut. Pada saat pimpinan menyelaraskan persepsi antar individu, hal ini akan berpengaruh penting untuk kualitas seorang pemimpin.

Keberhasilan dalam mengembangkan perusahaan dapat dinilai dengan kualitas gaya pemimpin, termasuk cara bagaimana pimpinan mempengaruhi karyawan dengan sikap yang baik pada saat memberi arahan, memberi solusi dalam memecahkan masalah, menuntun karyawan, dapat mengembangkan karyawan, menumbuhkan motivasi diri untuk karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas lebih tinggi.

Hubungan yang terjalin dengan baik dan harmonis bersama pimpinan akan menimbulkan rasa nyaman, tidak canggung, dan senang ketika karyawan melaksanakan tugasnya. Situasi dan kondisi yang dimiliki pimpinan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut.

Perusahaan tempat penulis melakukan observasi adalah termasuk salah satu perusahaan otomotif swasta terbesar di Indonesia yang bergerak pada bidang industri. Dalam suatu perusahaan tentunya setiap departemen mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. *Human Resources Management Department* termasuk salah satu departemen terpenting dalam perusahaan tersebut. Saat ini membutuhkan sosok pimpinan yang dapat memberikan dorongan motivasi kepada

karyawan serta menuntun mereka agar terus menghasilkan kinerja yang baik dalam persaingan dunia bisnis yang terus meningkat. Ini bukanlah sesuatu hal yang mudah. Karena hal yang terjadi adalah pemimpin dengan gaya kepemimpinan *laissez faire* dalam memimpin sangat pasif dimana memberikan kebebasan penuh dan berefek pada pencapaian tujuan organisasi. Bawahan menjadi tidak terarah dan tidak efektif penyebabnya adalah karena pemimpin mementingkan kepentingan dirinya sendiri dan lupa memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan ketika memberikan tugas baru.

Pimpinan memberikan tugas karyawan yang baru, akan tetapi tidak ikut serta memberikan arahan dan bimbingan terhadap karyawan pada saat melaksanakan pekerjaan. Seperti memberikan tugas sistem yang bertolak belakang dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan di departemen tersebut dan pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya lalu bertanggung jawab tanpa memberikan arahan dan bimbingan. Jika hal tersebut terjadi, pastinya akan menimbulkan dampak terhadap karyawan.

Namun dengan gaya kepemimpinan *laisse faire* akan berdampak karena tidak sesuai dengan ekspektasi pimpinan. Hal tersebut dapat memicu penurunan dalam kualitas kinerja perusahaan dan mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan karena sikap yang diterapkan oleh pimpinan tidak efektif. Penurunan ini menyebabkan rendahnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan karena komunikasi yang terjalin tidak efektif. Bawahan merasakan komunikasi yang dilakukan jika diperlukan saja karena pimpinan memberikan semua tanggung jawab

terhadap karyawan dan untuk kepentingan pribadi pimpinan. Karena selama ini pemimpin tidak berperan aktif didalam pengembangan pekerjaan.

Seorang pimpinan harus mengetahui gaya kepemimpinan yang baik dan menyusun rencana apa yang akan dilakukan untuk kedepannya. Dalam diri seorang pimpinan harus memiliki pengetahuan, pengalaman dan pola pikir. Karena sistem tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas dan kontribusi karyawan untuk mengetahui keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin membahas tentang gaya kepemimpinan *laissez faire* dan akan mengkaji apakah gaya kepemimpinan *laissez faire* ini efektif atau tidak untuk diterapkan melalui penelitian yang berjudul: “Analisis Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Pada Departemen Human Resources Management PT XXX”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada pada latar belakang masalah, maka penulis mengangkat pembahasan karya ilmiah: “Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* Pada Departemen Human Resources Management PT XXX?”.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan yang ingin penulis sampaikan dalam penulisan Karya Ilmiah, sebagai berikut ini

- a. Mengetahui penerapan gaya kepemimpinan *laissez faire* pada Departemen *Human Resources Management* PT XXX.
- b. Mengetahui hambatan dan masalah yang terjadi dalam penerapan gaya kepemimpinan *laissez faire* pada Departemen *Human Resources Management* PT XXX.
- c. Memberikan saran dari permasalahan yang ada dalam penerapan gaya kepemimpinan *laissez faire* pada Departemen *Human Resources Management* PT XXX.

## 2. Manfaat Penulisan

Pada saat melakukan penulisan, penelitian ini memiliki dua manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain untuk dijadikan referensi penulisan selanjutnya dalam memecahkan masalah.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menambah wawasan tentang indikator yang perlu diperhatikan dalam gaya kepemimpinan, sehingga permasalahan akan lebih cepat menemukan solusi penyelesaian.
- b. Untuk menjadi sebuah referensi dan tambahan ilmu pengetahuan sebagai bukti nyata yang berguna bagi pembaca terutama mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

- c. Membantu memberikan saran dan masukan dalam mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan.

