

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi selalu memerlukan sumberdaya untuk mencapai rencana strategis yang sudah di susun. Sumberdaya manusia menjadi salah satu aspek penting karena manusia yang akan merencanakan, mengatur, dan melaksanakan segala proses yang ada dalam suatu organisasi. Dalam memajukan organisasi di butuhkan peran pimpinan dalam hal ini tergantung dari gaya kepemimpinan. Menurut (O'donnel, 1984) definisi gaya kepemimpinan mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seseorang dalam mempergerakan serta mempengaruhi orang lain. Dengan demikian gaya kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting untuk memajukan suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pimpinan suatu organisasi pasti memiliki gaya kepemimpinan dengan karakter masing-masing dalam memimpin suatu organisasi tersebut. Menurut (Robbins, Gaya kepemimpinan , 2006) Gaya kepemimpinan umumnya terbagi menjadi beberapa jenis antara lain adalah : kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner.

Kepemimpinan karismatik menekankan tujuan-tujuan idiologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya manajerial yang mempromosikan kepatuhan dan pencapaian tujuan melalui pengawasan, organisasi dan sistem penghargaan dan hukuman. Pendekatan yang berorientasi pada hasil untuk manajemen ini bekerja dengan baik dengan karyawan yang memiliki motivasi diri dan menyingkirkan mereka yang tidak berkomitmen pada tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasional paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian. Untuk mentransformasional paradigma dan nilai-nilai tersebut diperlukan pemimpin yang teladan dan mampu membangun

optimisme dan percaya diri para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan kepemimpinan yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan bagi individu, kelompok, maupun organisasi untuk menghasilkan transformasi yang ditandai dengan perubahan pada setiap tahapan kegiatan. Sedangkan esensi kepemimpinan transformasi tampak pada proses menginspirasi, mengembangkan, dan memberdayakan pengikutnya.

kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang melihat visi ke depan dan mengambil langkah untuk mewujudkannya. Pada dasarnya, orang dengan gaya kepemimpinan ini akan selalu melihat apa saja potensi perusahaan atau organisasi yang tidak dilihat oleh orang lain. Lalu, ia akan menciptakan ide-ide brilian yang memungkinkan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor. Kendati demikian, banyak yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan ini tidak terlalu efektif untuk diterapkan di dalam perusahaan atau organisasi.

Pada kesempatan ini peneliti akan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV. Indo Hemat Perkasa sehingga dapat mengembangkan dan memajukan organisasi yang dipimpin. Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah di CV. Indo Hemat Perkasa. Merupakan organisasi yang bergerak dibidang usaha *retail* yang memiliki banyak produk, seperti aneka macam dan merek parfum, *skin care* atau perawatan tubuh, fashion, *make up*, celengan, boneka dan lain sebagainya. Produk-produk yang ada pada perusahaan ini diperoleh melalui

supplier dan produsen produk, serta ada beberapa produk yang memang diproduksi sendiri seperti boneka. Selain itu perusahaan ini memiliki beberapa keunggulan yakni kreativitas mengembangkan usahanya, selain perusahaan ini melakukan transaksi penjualan secara langsung atau *offline*, perusahaan ini juga memanfaatkan *market place* dan media sosial sebagai media pemaksimalan penjualan produknya, beberapa *platform* yang saat ini sudah dimanfaatkan yakni, Shopee, Tokopedia, Lazada, Instagram, Facebook, dan Whatsapp. Namun *platform* yang memiliki perkembangan yang sangat pesat dalam penjualan produk yakni Shopee.

Alasan mengapa peneliti melakukan penelitian di CV Indo Hemat Perkasa adalah memang dikarenakan peneliti melihat ada fenomena yang tampak dan menarik untuk diteliti untuk mencari makna yang lebih jelas dari fenomena tersebut. Penelitian ini akan berfokus pada perspektif gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pimpinan CV Indo Hemat Perkasa sehingga dapat memajukan usaha/organisasi tersebut. Kemudian akan menjabarkan gaya kepemimpinan tersebut dengan bahasan yang lebih terperinci.

Terdapat cerita menarik yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara pra survey saudara Hasan Abdullah. Pada hari Selasa, tanggal 3 April 2021, pukul 14.00 WIB, bertempat di kantor CV Indo Hemat Perkasa. Menceritakan tentang sejarah awal mula berdirinya CV Indo Hemat Perkasa adalah usaha retail yang kecil usaha yang rintis dari tahun 2018, awalnya kecil-

kecilan dan namanya bukan Indo Hemat Perkasa, tetapi masih ABSH group di mana usaha seorangan yang merintis sendiri dari bermodal yang sangat terbatas. Di usia muda perjalanya membuka usaha sendiri dikisaran umur masih bersekolah di SMK dan merintis usahanya dari modal sekitaran 10 juta dan keterbatasan karyawan yang sedikit. Bapak Hassan mengatakan bahwa memotivasi dan mendorong karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu karyawan yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka akan memperoleh insentif yang sesuai. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka tidak akan mendapatkan insentif dalam bentuk apapun. Dengan begitu karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Dalam perjalanan tersebut semakin banyak peminat dan *reseller* jadi Bapak Hassan daftarkan CV ditahun 2019 dengan nama CV Indo Hemat Perkasa.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh yang pertama, yakni (Pasaribu, 2021) dengan judul Penerapan Gaya Dan Pendekatan Kepemimpinan Untuk Kepemimpinan Yang Efektif Penelitian ini bersifat kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pendekatan beberapa pendekatan kepemimpinan yaitu, a) pendekatan pada sifat kepemimpinan; b) pendekatan tingkah laku pada kepemimpinan, pendekatan kontingensi pada kepemimpinan; c) pendekatan tingkah laku. Simpulan, Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seseorang pemimpin

terlibat terhadap dua orientasi yaitu, hasil yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). Kemudian yang kedua penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Akbar Febri Handrian, 2022) dengan berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Suatu Organisasi. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Data dihimpun melalui studi kepustakaan, dimana informasi diperoleh dari buku literatur, jurnal, peraturan, laporan penelitian, karangan ilmiah, media massa dan sumber-sumber tertulis baik cetak maupun elektronik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk implementasi gaya kepemimpinan demokratis pada suatu organisasi dapat diwujudkan dalam beberapa aspek diantaranya yakni Implementasi dalam aspek membuat keputusan, Implementasi dalam aspek memperhatikan bawahan, Implementasi dalam aspek pelimpahan wewenang Selanjutnya penelitian yang ketiga penelitian ini juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Munfarikhah, 2021) dengan berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini menggunakan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode Purposive Sampling. Data dianalisis dengan menggunakan uji deskriptif kualitatif. Hasil pengujian Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Semarang Garment termasuk gaya kepemimpinan yang otoriter yang mana tidak sesuai dengan kondisi operator produksi. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai PT. Semarang Garment

seharusnya pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi masing-masing operator agar kinerja terus meningkat dan membaik.

Berdasarkan uraian di atas serta berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti mengangkat judul penelitian: “Gaya Kepemimpinan transformasional di CV. Indo Hemat Perkasa.”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah penerapan gaya kepemimpinan pada CV Indo Hemat perkasa

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah gaya kepemimpinan di CV Indo Hemat Perkasa.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yakni mengetahui gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan CV Indo Hemat Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian bermanfaat untuk memperluas wawasan tentang manajemen, khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional didalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV Indo Hemat Perkasa

Sebagai salah satu informasi bagi perusahaan yang berfaedah mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi agar perusahaan tetap maksimal dalam mencapai tujuannya

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya termasuk perguruan tinggi, serta lembaga pendidikan lainnya untuk mengetahui gaya kepemimpinan di CV Indo Hemat Perkasa