

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2013).

Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan

tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (Suyanto, 2008).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Pengadaan pekerjaan konstruksi adalah seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan pelaksanaan konstruksi bangunan atau pembuatan wujud fisik lainnya. Adapun pengadaan jasa Konsultansi adalah jasa pelayanan profesional yang membutuhkan keahlian tertentu diberbagai bidang keilmuan yang mengutamakan adanya olah pikir.

Kepemimpinan yang demokratis dan pemimpin yang memotivasi dan mendorong karyawan lah yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan. Komunikasi dan sitem komunikasi yang baik pula yang dapat menjadikan karyawan menjadi loyal pada perusahaan.

PT. PURNAMA INDONESIA adalah sebuah perusahaan yang berkedudukan di Sidoarjo, Jawa Timur yang bergerak dalam jasa konstruksi Elektrikal, Mekanikal dan Sipil yang dijalankan dengan integritas dan kerjasama yang tinggi. Didirikan pada tanggal 4 Oktober 1970 dalam bentuk Perseroan Komanditer (CV), berdasarkan Akte Notaris Goesti Djohan, SH No. 23 yang bergerak dalam bidang Elektrikal, Mekanikal dan Sipil Kontraktor. Pada tanggal 29 Februari 2008 CV. Purnama Indonesia berubah menjadi PT. PURNAMA INDONESIA berdasarkan Turunan Akte Notaris Bintarto Triatmojo, SH No. 64.

Peran PT. Purnama Indonesia dalam Pembangunan Nasional adalah terutama dalam bidang Electrical, Mechanical dan Civil seperti Power Plant, Switchyard dan Substation Works, Electrical Panel Instalation Works

dan Maintenance. PT. PURNAMA INDONESIA didukung oleh tenaga-tenaga ahli yang telah berpengalaman lebih dari 10 tahun di bidangnya.

PT. PURNAMA INDONESIA banyak bergerak dalam lingkungan PT. PLN (Persero) baik di dalam PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangunan Jaringan Jawa Bali, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, serta industri-industri besar di Indonesia, salah satunya PT. Semen Indonesia. Selain itu, PT. PURNAMA INDONESIA juga bermitra dengan perusahaan-perusahaan asing seperti ALSTOM, SCHNEIDER, GAE, ABB dan SIEMENS serta perusahaan lain yang bergerak dalam bidang mechanical dan electrical.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan?

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini tidak melebar dan meluas dalam pembahasannya maka akan dibatasi pada beberapa hal berikut ini :

1. Penelitian hanya difokuskan pada gaya kepemimpinan, sistem komunikasi dan loyalitas karyawan saja.
2. Penelitian hanya mengambil PT. Purnama Indonesia sebagai obyek penelitian.

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Purnama Indonesia.

2. Untuk mengetahui apakah komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Purnama Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti :
 - a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan pengalaman kedalam bidang yang sesungguhnya.
 - b. Sebagai aplikasi ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan.
 - c. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis, menambah pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati :
 - a. Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian.
 - b. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya.
3. Bagi perusahaan :
 - a. Memanfaatkan sumber daya manusia yang potensial.
 - b. Membantu menyelesaikan permasalahan yang di hadapi oleh instansi yang bersangkutan.
 - c. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerjasama antara instansi dengan Jurusan Manajemen Stiamak di masa yang akan datang, khususnya mengenai rekrutmen tenaga kerja.

1.6 Sistematik penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang kajian-kajian teori yang mendukung atau digunakan sebagai acuan pada saat atau sebelum melakukan penelitian serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHSAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran yang diberikan.