

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA BENGKEL
FIBERSHOP BODYWORKS BANDUNG**



DRAF SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Muhammad Alif Akbar
2013120067

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2020

THE ANALYSIS OF LEADERSHIP STYLE AT FIBERSHOP BODYWORKS GARAGE BANDUNG



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Muhammad Alif Akbar

2013120067

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA BENGKEL *FIBERSHOP*
BODYWORKS BANDUNG**

Oleh:
Muhammad Alif Akbar
2013120067

Bandung, 3 Agustus 2020

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi

Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Muhammad Alif Akbar
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 16 Juni 1995
NPM : 2013120067
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Draf Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA BENGKEL *FIBERSHOP* *BODYWORKS* BANDUNG

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 3 Agustus 2020

Bandung, 3 Agustus 2020
Muhammad Alif Akbar
(Muhammad Alif Akbar)



ABSTRAK

Fibershop Bodyworks adalah organisasi perusahaan yang bergerak di bidang jasa otomotif seperti pengecatan, perbaikan, dan restorasi mobil juga motor atau pada umumnya dikenal dengan sebutan bengkel. Meningkatnya intensitas ketidakhadiran karyawan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu merupakan masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang meninggalkan organisasi menyatakan bahwa adanya ketidakcocokan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin bengkel.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan di *fibershop bodyworks* dan mengetahui sejauh mana keefektifan gaya kepemimpinan pada Bengkel *Fibershop Bodyworks*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan prosedur analisa yang menggunakan analisis statistik. Data analisa kualitatif ini telah dikumpulkan dalam berbagai cara seperti Observasi, wawancara dan dokumentasi. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Bengkel *Fibershop Bodyworks* ada tiga macam, yaitu Gaya Kepemimpinan berorientasi pada hasil, gaya kepemimpinan suportif, dan Gaya Kepemimpinan kebutuhan akan prestasi. Tetapi dari tiga macam gaya kepemimpinan ini, ada satu gaya kepemimpinan yang paling menonjol, yaitu gaya kepemimpinan beorientasi pada hasil.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, organisasi.

ABSTRACT

Fibershop Bodyworks is a company organization engaged in automotive services such as painting, repair and restoration of cars and motorbikes or generally known as a workshop. The increasing intensity of employee absenteeism which causes work completion to be not on time is a problem that occurs in the company. Interview results from a former employee shows that there is some incompatibility of the leadership style that the leader applied.

This study aims to determine the leadership style in fibershop bodyworks and find out how effective is the leadership style at the Fibershop Bodyworks Workshop. This research is a qualitative research with a descriptive method approach, namely research that produces analytical procedures using statistical analysis. This qualitative analysis data has been collected in various ways such as observation, interview and documentation. From the results of the study concluded that the leadership style in Fibershop Bodyworks Workshop there are three kinds, namely the result-oriented leadership style, supportive leadership style, and the need for achievement leadership style. But of the three kinds of leadership styles, there is one leadership style that stands out the most, namely a result-oriented leadership style.

Keywords: leadership style, organization.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada khadirat Allah SWT atas rahmat serta anugerah-Nya dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul penelitian yang berjudul “Analisa Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi”. Proses penulisan skripsi yang dilalui oleh penulis tidaklah mudah. Sehingga penulis banyak diberi berbagai bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantara nya adalah kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya serta anugerah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua yaitu Chaerudin Sofyan dan Barwati Maya Utami, terima kasih atas segala bentuk dukungan materi maupun moril yang telah diberikan mulai dari doa, motivasi, kasih sayang, perhatian, dan jutaan bentuk dukungan lainnya yang tidak bisa dituliskan agar penulis mampu menyelesaikan pendidikan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si. . Terima kasih atas segala bentuk dukungan, motivasi, juga waktu yang senantiasa diberikan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
4. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M. M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak Titih Harianto dan Bapak Danny Permana selaku pihak dari Bengkel Fibershop Bodyworks, terima kasih atas segala bantuan yang diberikan selama penelitian ini dilakukan.
6. Kariza Avinda Faladina yang pernah mendengarkan keluh kesah, pernah menemani, pernah membantu segala kesulitan yang penulis alami.
7. Bernie Natanagara Ma'mur sebagai sahabat terbaik penulis yang selalu memberikan motivasi dan semangat demi terselesaikannya skripsi ini.
8. Reyhan, Desti, Banta, Glenn, dan Michael sebagai sahabat seperjuangan dalam mengerjakan skripsi.

9. Galuh Hardiyan, Fathur Nugraha, Reyhan Ilyasa, Taufik Kiagus, selaku sahabat diluar kampus yang juga selalu menemani dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Mayang Cantika, Michelle Amelia, Ella Maysa, Mutiara Rezza, Nadya Febriany, Cisyah Ginting, juga Mori Nanda Pratiwi sebagai penyemangat dikala menghadapi kebuntuan dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Keluarga besar manajemen Unpar 2013 yang sebagian besar sudah lulus terlebih dahulu, terima kasih telah menunjukkan bahwa penulis pun bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan disini, terima kasih banyak atas segala doa dan dukungannya.
13. Bikers Brotherhood MC yang selalu menjunjung tinggi pendidikan sebelum motoran, terima kasih atas dukungannya.
14. *Playlist Spotify* yang menemani selama mengerjakan skripsi ini.
15. Juga untuk segala cerita yang terjadi dan tidak bisa dituliskan serta dilupakan. Terima kasih.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan dalam memberikan bantuan tenaga juga pikiran yang telah diberikan oleh semua pihak. Akhir kata, besar harapan bahwa skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

Bandung, Agustus 2020

Muhammad Alif Akbar

Daftar isi

| | |
|---|-----|
| ABSTRAK | v |
| <i>ABSTRACT</i> | 1 |
| KATA PENGANTAR | vii |
| BAB 1..... | 1 |
| PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 6 |
| Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: | 6 |
| 1.4 Kerangka Pemikiran | 7 |
| Sumber: Antony Ferry (2015) Dikutip dari Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinov, <i>Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution, Second Edition</i> , (New York: McGraw-Hill, 2003), hal. 423..... | 9 |
| BAB 2..... | 10 |
| KAJIAN PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1 Kajian Teoritis | 10 |
| 2.1.1 Definisi Kepemimpinan | 10 |
| 2.1.2 Gaya Kepemimpinan..... | 10 |
| 2.1.3 Tipe Kepemimpinan..... | 15 |
| 2.1.4 Teori Karakteristik Individu..... | 16 |
| 2.1.5 Penelitian Terdahulu | 18 |
| BAB 3..... | 20 |
| METODE PENELITIAN..... | 20 |
| 3.1 Metode Penelitian yang Digunakan | 20 |
| 3.2 Objek Penelitian | 20 |
| 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Varibel Penelitian..... | 21 |
| 3.3.1 Operasional Variabel Penelitian | 22 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 24 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 25 |
| 3.5.1 Data Primer..... | 25 |
| 3.5.2 Data Sekunder | 25 |
| 3.6 Uji Instrumen | 26 |

| | |
|---|----|
| 3.6.1 Uji Validitas | 27 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 28 |
| 3.6.3 Analisis Deskriptif | 29 |
| 3.7 Metode Analisis Data Yang Digunakan | 29 |
| BAB 4 | 32 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 32 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 32 |
| 4.2 Gambaran Umum Perusahaan | 32 |
| 4.2.1 Sejarah Perusahaan | 32 |
| 4.2.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 32 |
| 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 33 |
| 4.3.1 Hasil Uji Validitas | 34 |
| 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas..... | 35 |
| 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel..... | 35 |
| 4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Dimensi partisipatif di <i>Fibershop Bodyworks</i> | 36 |
| 4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Dimensi <i>direktif</i> di <i>Fibershop Bodyworks</i> | 37 |
| 4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Dimensi <i>suportif</i> di <i>Fibershop Bodyworks</i> | 38 |
| 4.4.4 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Dimensi <i>berorientasi pada hasil</i> di <i>Fibershop Bodyworks</i> | 40 |
| 4.4.5 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Dimensi <i>kebutuhan akan prestasi</i> di <i>Fibershop Bodyworks</i> | 41 |
| 4.5 Pembahasan | 43 |
| BAB 5 | 45 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 45 |
| 5.1 Kesimpulan | 45 |
| 5.2 Saran..... | 46 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 47 |
| LAMPIRAN..... | 49 |
| Lampiran 1. Kuesioner | 49 |
| Lampiran 2. Tabulasi Data..... | 53 |
| Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 54 |
| Lampiran 4. Output SPSS.21 | 55 |
| RIWAYAT HIDUP | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1 1.1 Model konseptual..... | 9 |
| Gambar 2 4.1 Struktur organisasi perusahaan..... | 33 |
| Gambar 3 4.1 Grafik Nilai Skor Gaya Kepemimpinan di Fibershop Bodyworks | 43 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Turn Over Karyawan Tahun 2014-2019..... | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu | 18 |
| Tabel 3.1 Operasional variabel..... | 22 |
| Tabel 3.2 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert | 26 |
| Tabel 3.3 Kategori Skala..... | 30 |
| Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel..... | 34 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas | 35 |
| Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Partisipatif..... | 36 |
| Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Direktif..... | 37 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Suportif | 38 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Berorientasi pada hasil | 40 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Kebutuhan akan prestasi..... | 41 |
| Tabel 4.7 Hasil Rekapitulasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Fibershop Bodyworks | 42 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, memiliki pekerjaan ataupun memiliki usaha merupakan hal yang cukup penting bagi banyak orang. Bekerja di organisasi ataupun memiliki usaha sendiri menjadi salah satu tujuan bagi beberapa orang. Tapi, tidak sedikit pula bagi mereka yang membangun usaha sendiri menghadapi banyak sekali rintangan. Selain itu, masih banyak juga yang setelah mendapatkan pekerjaan mereka tidak merasa nyaman untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Organisasi sendiri adalah merupakan suatu wadah bagi sekelompok individu untuk bekerjasama, terkendali, dan juga dipimpin demi mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga seringkali memanfaatkan suatu sumber daya tertentu seperti lingkungan, metode, mesin, material, uang, juga sumber daya lainnya yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Di dalam organisasi tentunya ada struktur organisasi demi mengatur kesenjangan juga posisi pada organisasi. Pada struktur organisasi, tentunya ada individu yang memimpin dan dikenal dengan sebutan pimpinan.

Pimpinan ialah individu yang mengepalai ataupun memimpin pada suatu organisasi. Individu ini tentunya memiliki gaya yang berbeda – beda tergantung pada bagaimana cara mereka masing – masing dalam memimpin, menghadapi, dan membimbing para bawahannya. Tead; Terry; Hoyt dalam Kartono, 2003 mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Sedangkan Kouzes dalam Kouzes dan Posner, tantangan kepemimpinan, Jakarta: Erlangga, 2009 menjelaskan bahwa pimpinan adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui, pimpinan yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu – ilmu sosial, karena prinsip – prinsip dan rumusannya diharapkan dapat membantu dan juga memiliki manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian menurut para ahli menurut pandangan mereka masing – masing, juga definisi – definisi yang dikemukakan para ahli menunjukkan beberapa kesamaan. Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Tead; Terry; Hoyt dalam Kartono, 2003)

Hal yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mengatur karyawannya adalah bagaimana pemimpin itu memimpin dalam bekerja maupun dalam memberi arahan. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja karyawan. Pengertian kepemimpinan sendiri adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau perusahaan, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, untuk mempengaruhi dan memperbaiki kelompok atau budayanya. Namun pada perusahaan sering kali dijumpai sosok pemimpin yang tidak sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik, misalnya dalam hal memberi contoh tentang kedisiplinan maupun arahan kerja.

Jadi pada dasarnya, seorang pemimpin haruslah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, karena jika model kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin atau manajer sudah tepat, maka keselarasan karyawan dalam bekerja akan tercipta dengan sendirinya.

Tidak semua bawahan merasa cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya, dengan ketidakcocokan pada gaya kepemimpinan ini dapat menyebabkan pegawai hengkang dari sebuah perusahaan. Tetapi, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dianggap cocok oleh para bawahan akan menjadikan suatu perusahaan yang dapat berkelanjutan. Peneliti merasa bahwa gaya kepemimpinan di suatu perusahaan atau organisasi itu penting untuk pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan di perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Seorang pemimpin yang disukai karyawannya, jika

dalam penerapan kepemimpinannya dapat mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya, sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Sedangkan menurut Sarwiji (2015:78), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok. Sebagaimana kita ketahui, bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki perusahaan jika tidak ditunjang dengan karyawan yang cakap dan handal, maka kemungkinan besar sasaran dan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Peran seorang pemimpin juga tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana harus dapat memberikan dan berusaha memperhatikan semangat kerja karyawan. Tentunya pihak pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Seorang pemimpin yang disukai karyawannya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat dimengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan karyawannya. Sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi karyawan dalam berbagai hal, baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Menurut Shelton dalam Yulk (2015 : 2) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Fibershop Bodyworks adalah organisasi perusahaan yang bergerak di bidang jasa otomotif seperti pengecatan, perbaikan, dan restorasi mobil juga motor atau pada umumnya dikenal dengan sebutan bengkel. Bengkel yang notabene identik dengan otomotif berhubungan langsung dengan mobil dan sepeda motor, baik itu bengkel mesin maupun bengkel restorasi. Bengkel restorasi sendiri berhubungan dengan pengecatan dan perbaikan eksterior juga interior sehingga menjadi bentuk semula.

Perbengkelan merupakan pengetahuan dan keterampilan tentang peralatan juga metode untuk membuat, membentuk, mengubah bentuk, merakit, ataupun memperbaiki suatu benda menjadi bentuk semula atau bentuk baru

yang lebih baik secara estetika maupun manfaat. Menurut pandangan peneliti, bengkel identik dengan otomotif, otomotif sendiri merupakan ilmu yang mempelajari tentang alat transportasi darat bertenaga mesin seperti mobil dan sepeda motor.

Fibershop Bodyworks membawahi 25 orang pegawai dengan empat divisi yang berbeda. Hingga kemudian peneliti melihat ada fenomena peningkatan absensi dari karyawan yang setiap harinya minimal ada satu karyawan yang tidak masuk kerja ataupun sekadar terlambat sampai pada akhirnya banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai yang keluar, pegawai tersebut menyatakan bahwa ia merasa kurang cocok dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan bengkel.

Dari wawancara dengan salah satu pegawai tersebut lah yang menjadi pertimbangan penelitian ini adalah apa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di bengkel ini hingga ada salah satu pegawai menyatakan bahwa ia merasa kurang cocok dengan cara memimpin dari pemimpin di bengkel *Fibershop Bodyworks*.

Kepemimpinan merupakan salah satu indikator dari kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan. Sebagai contoh kepemimpinan yang baik dapat meminimalkan tingkat *turnover* karyawan di dalam suatu perusahaan. Kondisi ideal tersebut masih belum dimiliki oleh Bengkel *Fibershop Bodyworks* dimana tingkat *turnover* karyawan selama 5 (lima) tahun terakhir semakin meningkat sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 1.1 Data Turn Over Karyawan Tahun 2014-2019

| Tahun | Jumlah | Karyawan | % | Karyawan | % |
|-------|----------|----------|--------|----------|--------|
| | Karyawan | Baru | | Keluar | |
| 2015 | 8 | 4 | 50,00% | 2 | 25,00% |
| 2016 | 12 | 6 | 50,00% | 4 | 33,33% |
| 2017 | 18 | 2 | 11,11% | 3 | 16,67% |
| 2018 | 20 | 3 | 15,00% | 5 | 25,00% |
| 2019 | 23 | 2 | 8,70% | 7 | 30,43% |

Sumber : Divisi HRD Fibershop Bodyworks (2020)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah *turnover*

karyawan di *Fibershop Bodyworks* selama lima tahun terakhir semakin meningkat. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi tersebut tidak terlepas dari faktor gaya kepemimpinan yang menjadi indikator keberhasilan kinerja manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan.

dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pemimpin yang diterapkan di *Fibershop Bodyworks* tidak berjalan sebagaimana mestinya atau tidak berjalan dengan efektif. Karena salah satu faktor penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, dalam suatu organisasi pemimpin memiliki pengaruh besar dalam kepentingan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, dan seorang pemimpin harus memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sedangkan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan, bukan hanya faktor pelengkap yang artinya pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mendorong, menggerakkan, memotivasi dan mempengaruhi karyawan sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian secara deskriptif mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada bengkel *Fibershop Bodyworks*. Apa yang sebaiknya mereka ketahui tentang kepemimpinan mereka dalam menjalankan perusahaan. Hal ini menjadi hal yang sangat penting dan bermanfaat bagi *Fibershop Bodyworks* untuk dapat menjalankan kepemimpinan dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keunggulan kompetitif perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisa gaya kepemimpinan yang diterapkan di bengkel ini.

1.2 Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan dapat menentukan keberhasilannya dalam menjalankan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawannya akan menciptakan suasana yang kondusif bagi lingkungan tempat bekerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Bengkel *Fibershop Bodyworks*?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Bengkel *Fibershop Bodyworks*.

Juga manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan untuk perusahaan agar bisa memaksimalkan gaya kepemimpinan dari pimpinan perusahaan agar senantiasa dapat memimpin secara optimal untuk para bawahan di Bengkel *Fibershop Bodyworks*. Juga sebagai acuan dalam memperbaiki penerapan gaya kepemimpinan di dalam organisasi ini.

1.4 Kerangka Pemikiran

Konsep Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan – keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut pakar diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (*leadership styles*) adalah merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Ada pula orang yang terlahir dengan jiwa memimpin yang tinggi dan hanya perlu mempelajari dasar – dasarnya saja agar dapat mempraktekkan kepemimpinan dengan baik dan benar. Ada faham yang menyatakan bahwa pemimpin itu dibentuk dan efektivitas kepemimpinan seseorang itu dapat ditempa dengan cara memberikan kesempatan secara luas kepada yang bersangkutan untuk menumbuhkan dan mengembangkan efektivitas kepemimpinannya melalui berbagai kegiatan pendidikan dan latihan kepemimpinan.

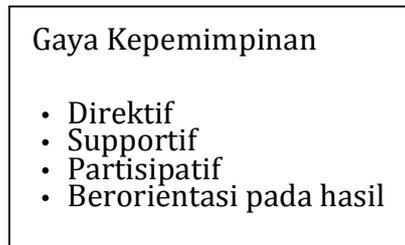
Chen dan Silverthorne (2013) mengusulkan pendekatan situasional untuk efektivitas kepemimpinan, yang memungkinkan manajer untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang paling cocok dengan kesiapan, kemampuan dan kemauan bawahan. Pendekatan situasional berpendapat bahwa kecocokan yang baik antara gaya kepemimpinan dan kesiapan bawahan mengarah ke tingkat kepuasan dan kinerja bawahan yang lebih tinggi.

Efektivitas pemimpin juga dapat dievaluasi dengan mengacu pada sikap, perilaku, kepuasan, dan penerimaan bawahan terhadap pimpinan. Svensson dan Wood (2015) mengemukakan bahwa pencapaian organisasi dapat dijelaskan dengan saran bahwa ada hubungan langsung dan korelasi dengan efektivitas kepemimpinan organisasi. Penjelasan ini didasarkan pada model kepemimpinan kontingensi, yang melihat efektivitas kepemimpinan sebagai dinamis dan berkelanjutan. Dinamisme dan kontinuitas ini bergantung pada dua parameter kontekstual, yaitu ketepatan kontekstual dan ketepatan waktu. Presisi kontekstual mengacu pada persepsi kontekstual kepemimpinan dalam perspektif global, sementara presisi tepat waktu mengacu pada persepsi tepat waktu kepemimpinan dalam lingkungan bisnis dan sosial pada titik waktu tertentu. Model kontingensi dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk memeriksa dan mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dari waktu ke waktu. Ini juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi peristiwa-peristiwa tertentu yang mengarah pada keberhasilan organisasi dan atau tidak berhasil.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Seperti yang dikatakan oleh Kadarman dalam Roach dan Behling (2015: *“Leadership is the process of influencing an organized group toward accomplishing its goals”*). Bennis dan Nanus (1984, dikutip oleh Cook) pun mengatakan bahwa *“Leadership is the process of providing direction, energizing others, and obtaining their voluntary commitment to the leader’s vision”*.

Dari pernyataan tersebut, kepemimpinan melibatkan pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan (*leadership*) dan kepengikutan (*followership*) merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

Gambar 1 1.1 Model konseptual



Sumber: Antony Ferry (2015) Dikutip dari Steven L. McShane, Mary Ann Von Glinov, *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*, Second Edition, (New York: McGraw-Hill, 2003), hal. 423