

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberlangsungan kehidupan dan perkembangan perusahaan tidak hanya bergantung pada kemampuan untuk berhasil mengelola keuangan, pemasaran, dan produknya, Tetapi itu juga tergantung pada keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Apabila aspek teknis yang dipergunakan sudah ada kesempurnaan, namun tidak selaras terhadap kualitas maupun SDM yang mumpuni, efisiensi serta efektivitas kerja di organisasi akan sulit berlangsung, maupun organisasi tidak akan dapat bertahan dalam kompetisi. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan krusial yang dimiliki organisasi ataupun perusahaan, dikarenakan perwujudan tujuannya organisasi bisa diberi pengaruh dari faktor manusia. Manusia merupakan pihak yang merencanakan, melaksanakan, dan juga mengendalikan dalam mencapai tujuan organisasinya itu tidak mudah dikarenakan ada keterlibatan berbagai komponen di organisasi itu yakni pegawai, pemimpin, serta sistemnya tersebut. Sehingga, industri perlu mengamati binaan relasi yang baik antara pegawai bersama atasannya maupun antara karyawan dengan rekan kerjanya. Seorang pemimpin mengacu pada seseorang yang dengan bakat khusus, tidak ditunjuk secara resmi, dapat mempengaruhi tim yang dipimpinnya dan bekerja sama. Pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang diakui dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pekerjaan keseharian, yakni keterampilan kepemimpinan yang kuat, efisien, dan orientasinya kepada orang, serta bisa meraih hasil yang baik, yang akan berdampak positif bagi pengikut dan tim/organisasi. Kepemimpinan yakni upaya individu untuk memberi pengaruh perilaku individu lainnya ataupun perilaku kelompoknya.

Secara umum, pemimpin mengarah pada orang yang dapat mempengaruhi, menggerakkan serta membimbing bawahannya untuk melakukan aktivitas agar dapat secara efektif mencapai tujuan organisasi.

Budiono (2012) dalam (Zahrah & Anitra, 2020) gaya kepemimpinan demokratis memberi pendeskripsian pemimpin yang relatif ada keterlibatan karyawannya untuk menentukan keputusan, melaksanakan pendelegasian kekuasaan, mendukung kontribusi pegawai untuk menetapkan bagaimanakah metode kerja serta tujuannya yang ingin diraih, serta mempersepsikan *feedback* merupakan peluang guna melatih pegawainya.

Suatu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi pun diberi pengaruh dari gaya pemimpinnya. Kegiatan yang dilaksanakan pimpinan guna meraih tujuannya suatu organisasi dan kelembagaan perusahaan harus dilakukan oleh pemimpin agar dapat menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin menetapkan arah dengan merumuskan visi masa depan, Kemudian mempersatukan masyarakat dengan menyampaikan visi yang sudah jadi rujukan atau tujuan. Kondisi ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan itu penting. Suatu organisasi ataupun industri mungkin tidak sama terhadap organisasinya ataupun industri lainnya saat diamati dari seberapa jauh kepemimpinan bisa berperan dengan efektif. Maka dari itu, dalam sebuah organisasi terdapat kebutuhan yang besar akan pemimpin yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi guna memaksimalkan tujuan organisasi. Dalam hal memimpin, individu mempunyai gaya kepemimpinan yang tidak sama dikarenakan hakikatnya seni memimpin individu itu beragam di antara satu individu dan individu yang lain.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang didalamnya kita bebas untuk berpartisipasi saat mengambil keputusan, tidak dihakimi oleh siapapun, dan tidak pula ada yang berkuasa saat mengambil keputusan tersebut. Pimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis ini cenderung menghargai potensi dan mau mendengarkan masukan dari bawahannya. Pencapaian standar kualitas hidup pekerjaan bergantung kepada seberapa jauh pemimpinnya membuat situasi berdemokrasi pada organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang disebut dengan partisipatif. Gaya ini mengasumsikan yakni bawahannya yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan mungkin disebabkan oleh komitmen yang lebih besar terhadap tujuan. Para pemimpin yang juga dikenal menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, relatif ada keterlibatan pegawai untuk mengambil keputusan serta mendukung pegawai untuk ikut serta guna menetapkan metode maupun tujuan kerjanya. Suatu jumlah kegiatan meneliti pun menunjukkan bahwa suasana demokrasi dalam suatu organisasi dapat melakukan peningkatan kondisi atau situasi pekerjaan yang positif (Emilia, 2011; Syamsul, 2014) dalam (Ni Komang Enny Trisnayanti, 2020). Suasana organisasi yang positif ini akan mempengaruhi apakah organisasi mencapai kehidupan kerja yang berkualitas atau tidak. Suasana kerja atau biasa disebut iklim kerja merupakan situasi yang dibuat pada organisasi dari anggotanya melalui rasa saling menghormati, saling percaya dan saling menghormati antar anggota, guna meningkatkan semangat dan kreativitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang seluas-luasnya. PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara (disingkat BPD Kaltimara sekarang sebutannya Bankaltimara) merupakan suatu BUMD Kalimantan Timur

dan Kalimantan Utara yang mempunyai pergerakan pada industri keuangan. Mengacu kepada Izin Prinsip dan Izin Operasional dari BI tercantum dalam surat BI Nomor : 8/5/DS/Smr tanggal 27 November 2006 beserta surat BI Nomor : 8/7/DS/Smr tanggal 22 Desember 2006, Bank BPD Kaltim menyelenggarakan aktivitas Usaha Syariah yang resmi melaksanakan operasional di tanggal 27 Desember 2006. Kepemimpinan yang sekarang dipimpinnya oleh Bapak Muhammad Yamin selaku Direktur Utama PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda dipandang oleh karyawannya sebagai kepemimpinan yang baik, tegas, mempunyai visi misi yang jelas, mau mendengarkan saran dan menghargai pendapat bawahannya. Pemeriksaan rutin yang dilakukan oleh Bapak Muhammad Yamin dilakukan untuk melihat hasil kinerja para karyawannya selama kurun waktu tertentu dan untuk mengevaluasi apakah terdapat kegagalan maupun kurangnya kepuasan konsumen guna tercapainya suasana kerja yang nyaman dan tujuan kerja yang akan dicapai. Dalam melakukan evaluasi kinerja, Bapak Muhammad Yamin memberikan arahan melalui pimpinan masing-masing cabang untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya agar menjaga mutu kualitas kerja dari PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang terdepan, kritis dan vital dalam meningkatkan suasana kerja organisasi. Efek ini dapat dilihat dari bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan dan membantu mereka meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda mempunyai tujuan guna memberi bantuan dan dorongan pertumbuhannya, ekonomi, dan infrastruktur wilayah.

Adanya Bank Kaltim Kaltara pun mempunyai tujuan guna jadi sumber penghasilan daerah sebagai rangka peningkatan taraf kehidupan masyarakatnya. Pada kaitan ini, industri mempunyai tuntutan agar memiliki keterampilan yang tinggi untuk pemenuhan keperluan pembeli supaya memperoleh kesetiaan kepada industri. Di samping itu PT. BPD Kaltim Kaltara juga dituntut untuk memberikan yang terbaik terhadap karyawan dengan memberikan arahan atau dorongan, motivasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan iklim organisasi secara baik sehingga tujuan dapat tercapai.

Iklim organisasi yang merupakan sistem sosial diberi pengaruh dari lingkungan luar dan dalam. Lingkup dari dalam mencakup desain pekerjaan, implementasi teknologi, kebudayaan organisasi, praktek manajemennya maupun karakteristik organisasi. Lingkungan luar mencakup lingkungan sosial ekonomi dimana organisasi beroperasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan dan pengendalian berbagai sub sistem dalam organisasi untuk menjaga konsistensi dan pencapaian tujuan perusahaan PT. BPD Kaltim Kaltara, dibutuhkan seorang pemimpin yang mau mendengarkan saran dan menghargai pendapat bawahannya agar tercipta suasana/iklim organisasi yang baik. Mengacu kepada pemaparan mengenai hal yang melatarbelakangi itu, sehingga bisa dimengerti sebesar apa peran kepemimpinan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Secara keseluruhan maka peneliti mengangkat topik penting dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Iklim Organisasi pada PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda”.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan permasalahan pada kegiatan meneliti ini yakni apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap iklim organisasi di PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda.

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuannya yang ingin diraih pada kegiatan meneliti ini yakni guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap iklim organisasi pada PT. BPD Kaltim Kaltara Syariah Cabang A.Yani Samarinda.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Perusahaan**

Kegiatan meneliti ini bisa memberi masukan yang membawa manfaat untuk industri terkait pengaruhnya dari gaya kepemimpinan demokratis kepada iklim organisasi.

### **b. Bagi Penulis**

Kegiatan meneliti ini adalah kesempatan dan peluang untuk penulis dalam mengimplementasikan keilmuan pengetahuan yang sudah didapatkan saat melaksanakan kuliah dan meningkatkan wawasan peneliti terkait Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya serta gaya kepemimpinan khususnya.

### **c. Bagi Peneliti Berikutnya**

Kegiatan meneliti ini dapat digunakan referensi yang berguna bagi perluasan kegiatan meneliti berikutnya.