BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan merupakan komponen terpenting dan kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu asset penting dimana keberhasilan perusahaan bergantung pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan sehingga peran sumber daya manusia terhadap perusahaan sangat berpengaruh. Peran besar sumber daya manusia tidak dapat di pungkiri menjadi salah satu keberhasilan sebuah perusahaan.

Menuru Aptery (2015) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dayadan kaya (rasio, rasa dankarsa) sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi. Disamping aspek personal yang di miliki perusahaan tentu dibutuhkan pula faktor-faktor lain seperti salah satu adanya pengembangan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang baik selain itu, factor kepemimpinan dan kompensasi finansil merupakan hal penting bagi suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawan.

Kepemimpinan merupakan sifat penting pemimpin dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinan yasecara efektif, dapat

menggerakan orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaanya hanya sebagai figure dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Yeni, 2020). Dari sekian banyaknya definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh kesepakatan pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya. Walaupun cukup sulit menggeneralisir, pada prinsipnya kepemimpinan (*leadership*) berkenan dengan seseorang memengaruhi prilaku orang lain untuk suatu tujuan.

Saat ini gaya kepemimpinan sangat diperlukan didalam suatu organisasi/lembaga, karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan dapat melakukan inovasi-inovasi baru dan mampu mengkoordinir semua fungsi organisasi/lembaga dengan baik dan benar. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mampu mendorong gairah kerja karyawan tersebut.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan

kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum mebuat keputusan (Bass (1990) dalam Zhang (2005).

Dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin diharapkan selalu melibatkan seluruh karyawan dalam mengambil kebijakan organisasi.

Oleh karena itu, perlu adanya sosok pemimpin yang memiliki komitmen pada keberhasilan organisasi dalam pencapaian suatu tujuan. Dimana fungsi pimpinan sangat besar dalam memimpin dan mengarahkan organisasi, agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dalam organisasi.

Selain memperhatikan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi akan selalu melakukan perbuatan sesuai dengan etika moral dan pinsip yang dipegangnya. Oleh karena itu, saat di dunia kerja selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memperlakukan rekan kerja dengan hormat.

Menurut Aptery (2015) integritas adalah kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi lembaga/organisasi dalam menguji semua keputusannya. Integritas mengharuskan seorang pegawai untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya suatu aturan yang telah dibuat dan pengawasan yang dilakukan, dihrapkan karyawan dapat mngerti akan tanggung jawab dalam bekerja.

Integritas yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Dengan kata lain ,"satunya kata dengan perbuatan". Mengkomunikasikan

maksud,ide dan perasaan secara terbuka,jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain.

Integritas menurut kamus lengkap bahasa indonesia praktis yaitu kejujuran,mutu,sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Sedangkan perilaku adalah tingkah laku, tanggapan seseorang terhadap lingkungan. Berbicara tentang integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal ,yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan.Integritas sering dipahami dalan konteks perilaku dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral.Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan yang meharuskan seseorang untuk berintegritas bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam organisasi atau negara (Jefri Heridiansyah, dalam Yulianti 2015).

Seorang pemimpin juga harus mampu menjaga sikap kerja karyawannya. Sikap kerja merupakan hal yang penting karena cara kerja karyawan didalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap didefinisikan sebagai pernyataan evaluative, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa (Yeni, 2020).

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka sebagai besar riset dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional.

Berdasarkan wawancara dengan staff hrd permasalahan di PT. Wika Realty adalah Kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila di dalam kepemimpinannya dilakukakan secara persuasive, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan partisipasi dan realitas para bawahan, pemimpin juga memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan cara partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan. Namun dalam perusahaan, kepemimpinan tersebut dirasa kurang kurang dalam keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pendelegasian tugas serta peningkatan absensi pada karyawan. Untuk permasalahan Integritas Prilaku ketidak percayaan bawahan kepada atasan. Permasalahan Sikap Kerja adalah rendahnya disiplin karyawan, masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang dari tempat kerja yang tidak sesuai dengan waktunya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DAN INTEGRITAS PERILAKU TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN DI PT. WIKA REALTY SURABAYA".

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan di PT. Wika Realty di Surabaya?
2. Apakah integritas perilaku berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan di PT. Wika Realty di Surabaya?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan integritas perilaku berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan PT. Wika Realty di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mempunyai tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap sikap kerja karyawan di PT. Wika Realty Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh integritas perilaku terhadap sikap kerja karyawan di PT. Wika Realty Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan integritas perilaku terhadap sikap kerja karyawan di PT. Wika Realty Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian yang saya lakukan bagi instansi yang bersangkutan.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pemerintahan dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dapat menambah wawasan bagi pimpinan tentang sikap kerja terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif, integritas perilaku yang akan mempengaruhi sikap kerja karyawan di PT. Wika Realty Surabaya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut **:**

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam memberikan evaluasi dan pengawasan bagi para karyawan

pada saat melakukan penilaian sikap kerja karyawan di lingkungan PT. Wika Realty Surabaya.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai bentuk kepedulian dan keikutsertaan lembaga perguruan tinggi melalui penelitian yang dilakukan mahasiswa dalam kerangka memberikan solusi dari masalah-masalah yang terjadi di masyarakat atau pelaksana pemerintahan.

c. Bagi Mahasiswa Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta berbagai masalah yang terjadi di pemerintah daerah, karena sebagai calon sarjana yang nantinya berkiprah atau mengabdi di masyarakat mampu memberikan cara-cara pemecahan masalah.

Halaman Sengaja Dikosongkan