

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, Pemimpin adalah merupakan orang yang memegang komando, sehingga karena organisasi itu akan melangkah tergantung pada pemimpin itu,, Namun demikian seorang pemimpin tidak akan mampu melaksanakan tugasnya hanya seorang diri saja, oleh karena itu harus bekerja sama dengan orang lain. Hal ini seperti pendapat Ralp Shurier Davis, bahwa “ organisasi adalah suatu kelompok orang – orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan “. Demikian juga dalam usaha menumbuhkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan seperti yang disampaikan Prof. Dr. Sondang. P. Siagian: “Seseorang pemimpin yang baik adalah orang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan – tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dengan menggunakan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan”

Salah satu tugas penting seorang pemimpin adalah untuk menentukan yang terbaik bagi organisasi dan para anggotanya. Namun dalam mengambil keputusan terkadang pemimpin menghadapi dilemma . adakalanya pemimpin ternyata mengambil keputusan yang salah dan merugikan organisasi. Kecepatan dan ketepatan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan lazimnya menjadi tolok ukur kopetensi dan kredibilitas yang dimilikinya. Pengambilan keputusan

merupakan suatu hal yang sangat penting bagi individu maupun organisasi. Mengambil keputusan kadang-kadang mudah tetapi lebih sering sulit sekali. Kemudahan atau kesulitan mengambil keputusan tergantung pada banyaknya alternatif yang tersedia. Semakin banyak alternatif yang tersedia, kita akan semakin sulit dalam mengambil keputusan. Keputusan yang diambil memiliki tingkat yang berbeda-beda. Ada keputusan yang tidak terlalu berpengaruh terhadap organisasi, tetapi ada keputusan yang dapat menentukan kelangsungan hidup organisasi.

Kajian ini hanya menguraikan secara deskriptif tentang tantangan bagi mereka yang sedang bekerja menghadapi era globalisasi abad ke-21 yang menuntut para pekerja semakin profesional. Pekerja profesional adalah pekerja yang memiliki ketrampilan dan bekerja sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki selalu dianggap yang memiliki penghasilan diatas rata-rata. Sedangkan mereka yang tidak memiliki ketrampilan dan bekerja hanya mengandalkan kesediaan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan yang memerlukan ketrampilan sederhana, yang biasanya memperoleh gaji/upah di bawah rata-rata atau rendah. Indonesia sebagai negara berpenduduk empat besar di dunia juga diharapkan mendorong para pekerja profesional untuk mendapatkan peluang bekerja di luar negeri untuk menimba pengalaman yang berbeda. Tantangan para pekerja dewasa ini dan di masa mendatang dalam menghadapi dan melaksanakan pekerjaannya serta dalam pengembangan karir dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, kesempatan (opportunity), motivasi, ketrampilan dan prestasi, kompensasi dan tunjangan,

kepuasan kerja, budaya organisasi, perkembangan teknologi, ekonomi suatu negara, persaingan global, dan yang di dalamnya faktor silang budaya.

Kepribadian manusia pertama kali diamati oleh Sigmund Freud tentang struktur kepribadian manusia, dan kepribadian pekerja oleh Gordon Allport lebih dari 70 tahun lalu. Banyak penelitian lanjutan lainnya mengamati pekerja seperti Bouchard, dkk (1990:223) menyatakan bahwa “organisasi dinamis di dalam masing-masing sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungannya”, kemudian didefinisikan sebagai “total jumlah cara-cara dalam mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain. Jika kita mengetahui bahwa ada seseorang dianggap berpembawaan halus, tenang, keras, agresif, ambisius, terbuka, loyal, berjiwa sosial adalah menjelaskan tentang kepribadian seseorang. Terkait dengan kepribadian tersebut, Connor dan Becker (1991:67) mengatakan bahwa pekerja dalam kehidupan ini memiliki keyakinan dasar seperti lebih menyukai sesuatu daripada yang lain, apa yang benar, baik atau diinginkan, apa yang seharusnya, dan tidak seharusnya.

Kemudian, bahwa para pekerja juga memiliki nilai yang ingin dicapai pada akhir eksistensinya sebagai rumusan penelitian yang dikenal sebagai Survei Rokeah (1989:775). Rokeah menyatakan bahwa nilai yang dianut manusia sekitar nilai terminal (tujuan), yaitu eksistensi hidup seseorang pekerja yang diinginkan seperti keinginan makmur atau kaya, berprestasi, harmoni, kebahagiaan, dihormati dan sebagainya. Untuk mencapai nilai terminal tersebut diperlukan nilai instrumental atau cara-cara mencapai tujuan tersebut seperti harus rajin belajar, kerja keras, hemat, jujur dan sebagainya.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melakukan pemaparan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Memperbaiki perilaku karyawan di PT.KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk memperbaiki perilaku karyawan di PT.KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Akademik

Bagi Akademisi penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan penulis tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Mengenai Perilaku Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan dan dapat menambah keterampilan pada saat terjun dalam masyarakat dan dunia kerja yang berkaitan dengan pengambilan keputusan sehingga menjadimodal yang cukup berharga.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi Masyarakat khususnya bahwasannya dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawannya itu dimulai dari perilaku karyawannya sendiri

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mampu mengembangkan Pengambilan Keputusan dari atasan kepada karyawan khususnya tentang kajian yang berkaitan dengan Pengambilan Keputusan dalam Gaya Kepemimpinan dalam suatu perusahaan . Penelitian ini berusaha melihat pengambilan keputusan dalam gaya kepemimpinan

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat kepada, PT.KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA, dan instansi – instansi terkait dalam menyempurnakan kebijakan publik, khususnya dalam Analisis Gaya Kepemimpinan Mengenai Perilaku Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan di PT. KRISANTHIUM PRINTING OFFICER SURABAYA.