

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era modern sekarang perusahaan-perusahaan berusaha untuk mengembangkan sumber dayanya agar dapat mencapai target secara optimal, selain itu perusahaan juga mengadakan berbagai kegiatan baik pendidikan maupun pelatihan untuk karyawan, agar dapat menyampaikan pendapatnya dalam rangka meningkatkan tujuan perusahaan dengan baik. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai visi dan misi, dan memiliki tujuan tersendiri yang harus dicapai oleh perusahaan. Dalam menggapai keuntungan untuk perusahaan maka perusahaan senantiasa menggambarkan secara jelas permasalahan yang terjadi secara *top down* maupun *bottom up* dan berjenjang, (Robbins, 2006; dalam Elsaied, 2019), di sisi lain harus menciptakan lingkungan yang sesuai keinginan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik, serta pengembangan *skill* guna menunjang tujuan perusahaan, Utomo, Efendi, Wahyuni, Riziiq, dan Adis, (2016).

Robbins (2006:448) kepemimpinan suportif biasa dikenal juga dengan perilaku pendukung atau perhatian, kepemimpinan suportif ini bersedia menjelaskan berbagai masalah kepada bawahannya, menjadi pemimpin yang mudah di dekati dan memberikan pengajaran atau pelatihan yang baik bagi karyawan. Pemimpin juga selalu membuat lingkungan kerja yang nyaman agar para pengikut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, pemimpin selalu mengajak untuk bekerja sama dengan pihak lain, serta mengembangkan ketrampilan dan keinginannya sendiri. Persaingan dalam dunia usaha terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan tersebut. Pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, mengingat sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi perusahaan yang memberikan kontribusi untuk menunjang efektivitas dan efisiensi dari perusahaan, sehingga tercapainya tujuan

perusahaan (Kresnandito et al., 2012; dalam Putra dan Subudi, 2015). (Agusthina et al, 2012; dalam Putra dan Subudi, 2015), mengemukakan bahwa keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena pemimpin perusahaan adalah orang yang mampu menghadapi masalah yang akan terjadi nanti, maka itu di setiap perusahaan membutuhkan pemimpin yang berpengalaman dan bijaksana. Pemimpin yang bijaksana dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena selalu memperhatikan semangat kerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mengelolah, mengarahkan, memerintah, motivasin, dan mendergarkan suara karyawan untuk mengetahui tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan. Pengelolaan sebuah perusahaan, pemimpin harus menjadi motivator dan juga menjadi pendengar yang baik apabila bawahannya mengalami masalah dalam perusahaan, maka hal ini penulis tertarik untuk mempelajari kepemimpinan suportif yang ada pada CV Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor karena dengan adanya semangat kerja karyawan yang baik dapat menarik masyarakat sekitar untuk selalu berinteraksi pada perusahaan tersebut. Perusahaan CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor bergerak pada bidang penjualan produk dan menyediakan jasa, yaitu menjual bahan bangunan yang di supplier dari Surabaya dan menyediakan jasa untuk kerja proyek yang sering didapatkan oleh CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor. Masalah yang terjadi pada saat Covid-19 yaitu kenaikan harga barang dari distributor yang menyebabkan beberapa harga barang tidak menetap yang menyebabkan beberapa pelanggan mengeluh dengan hal tersebut. Banyak masyarakat yang sudah percaya ke CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor karena produk yang dijual memiliki harga dan kualitas yang cukup baik dan jasa yang

disediakan juga memberikan hasil yang baik untuk lingkungan dan masyarakat, (Nursiati, 2019).

Setiap organisasi pasti membutuhkan karyawan, ide dan pemikiran untuk mendorong inovasi dan mempromosikan efektivitas organisasi. Karyawan memiliki peran penting dalam memajukan suatu perusahaan. Pendapat atau gagasan yang dimiliki karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk menunjang produktivitas perusahaan. Perilaku bersuara karyawan merupakan salah satu bentuk kerja *supportive leadership* yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi kerja yang menekankan bahwa ketika karyawan dihadapkan pada situasi tidak memuaskan di tempat kerja, karyawan cenderung keluar atau tetap menyuarakan pandangan dan kekuatiran karyawan. Sangat mungkin bahwa disposisi pribadi dari kepribadian proaktif akan dikaitkan secara positif dengan perilaku bersuara karyawan. Orang yang proaktif memiliki kecenderungan untuk menyarankan cara baru dalam melakukan tugas dan menghasilkan ide baru untuk meningkatkan inisiatif dan fungsinya, (Nursiati, 2019).

Advokasi karyawan mengungkapkan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan karyawan (Eisenberger dkk., 1986; dalam Elsaied 2019). Karyawan terlibat dalam perilaku suara hanya jika, karyawan percaya bahwa menyuarakan aman dan akan menghasilkan hasil yang efektif. Keamana psikologis memungkinkan karyawan merasa aman di tempat kerja, tumbuh, belajar, berkontribusi dan bekerja secara efektif. Makna advokasi yaitu pemimpin memperhatikan setiap perubahan yang terjadi agar pemimpin dapat memberikan informasi yang lengkap dan terbuka bagi karyawan. Pentingnya advokasi untuk karyawan agar pemimpin selalu memperhatikan setiap peningkatan yang terjadi dalam diri karyawan. Karyawan lebih cenderung berbicara tentang masalah yang penting ketika mereka menerima dukungan dari atasan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki keberanian untuk menyatakan pendapat atau informasi yang dimiliki selama

bekerja. Tetapi suara karyawan juga memberikan dampak positif tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga pada karyawan. Suara promotif adalah birbicara yang untuk memberikan saran, informasi dan ide untuk meningkatkan fungsi organisasi supaya lebih baik.

Fenomena yang sering terjadi secara umum yaitu perubahan lingkungan seperti budaya, teknologi, dan lain sebagainya. Maka era sekarang perubahan lingkungan merupakan salah satu fenomena baru yaitu dunia tanpa batas atau hilangnya batas-batas antar negara, antara daerah, bahkan antar individu (persaingan teknologi). Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks ini selalu berubah, maka saat ini diperlukan kepemimpinan yang mampu mengantisipasi kedepan dan lebih relevan dengan memperhatikan kesulitan yang dialami dalam dunia bisnis sekarang. Dengan adanya perubahan lingkungan tersebut organisasi harus lebih memperhatikan lingkungan yang penuh dengan strategik yang baik untuk keberlangsungannya karena organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi akan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Sebaliknya organisasi yang tidak beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan mengalami kemunduran maka dari itu sangat perlu bagi organisasi untuk memahami perubahan strategik karena perubahan ini tidak hanya berdampak terhadap sistem, tapi juga pelaksana sistem itu sendiri, yaitu sumber daya manusia, (Aribudi, 2011). Dari permasalahan diatas, maka dapat diketahui bahwa perilaku bersuara karyawan berpengaruh positif karena adanya faktor lingkungan yang bisa mendukung organisasinya dengan cara pemimpin memperhatikan setiap perubahan yang terjadi dalam organisasi tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan suportif terhadap perilaku bersuara karyawan di CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor?
2. Apakah ada pengaruh advokasi terhadap perilaku bersuara karyawan di CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh kepemimpinan suportif terhadap perilaku bersuara karyawan di CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh advokasi terhadap perilaku bersuara karyawan di CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian ada beberapa manfaat penelitian:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi CV. Ardy Prima Grup di Kalabahi-Alor agar dapat menemukan strategi yang tepat dalam mengelola SDM yang efektif didalam CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan sehingga tidak ada perilaku suara karyawan yang negatif pada CV. Ardy Prima Grup Kalabahi-Alor.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat diharapkan untuk memperkaya referensi tentang peran pemimpin yang baik dan sebagai bahan informasi tentang kepemimpinan suportif bagi akademis lainnya.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 membahas mengenai latar belakang permasalahan mengapa penulis ingin melakukan penelitian ini, rumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan serta manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 membahas teori-teori yang mendasari penelitian, rangkuman penelitian sebelumnya yang menjadi acuan penelitian, pengembangan hipotesis serta kerangka penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 menjelaskan desain penelitian yang akan diteliti, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran yang digunakan untuk variable, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data, kriteria sampel, dan populasi yang diterapkan, teknik penyampelan yang dipilih, hingga teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab 4 terdiri dari pandangan umum objek penelitian, deskripsi data, hasil dari analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasannya.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab 5 membahas simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.