

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini seiring dengan perkembangan zaman dengan berbagai macam dan bentuk teknologi, persaingan didunia perusahaan sangatlah ketat. Dimana apabila suatu perusahaan tidak mampu untuk bersaing maka sudah dapat dipastikan perusahaan tersebut akan habis alias bangkrut. Didalam menyikapi hal tersebut pemimpin haruslah bergerak lebih cepat dalam artian mencari cara bagaimana caranya agar perusahaan yang dikelolanya berjalan dengan lancar dan mampu untuk bersaing hingga masa mendatang sehingga perusahaan tersebut dapat menjadi perusahaan yang maju.

Manusia sebagai anggota organisasi dalam melakukan proses pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap, nilai-nilai, keinginan dan minat dan itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinannya juga pada kinerja. Banyak hal yang dapat dilakukan agar dapat menjadikan suatu perusahaan tersebut bisa maju dan berkembang, misalnya dengan memiliki karyawan yang sumber daya manusianya berpotensi. Karena sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan dalam organisasi atau perusahaan. Dan dengan adanya sumber daya manusia maka sangat membantu di setiap langkah atau pekerjaan yang ada diperusahaan. Dan sekarang-sekarang ini hampir semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik.

Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya karyawan yang didukung oleh pengaruh kepemimpinan, dimana harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun.

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan zaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka gaya kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang diperlihatkan pimpinan pada saat mempengaruhi orang lain, seperti dipersepsikan orang lain. Gaya bukanlah soal bagaimana pendapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin tentang perilaku mereka sendiri dalam memimpin, tetapi bagaimana persepsi orang lain, terutama bawahannya, tentang perilaku pemimpinnya.¹

Macam-macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan itu bertujuan untuk membantu meringankan beban pada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan akan dapat membantu karyawan lebih bersemangat dalam melakukan kewajibannya. Namun tidak semua gaya kepemimpinan berdampak positif pada karyawan akan tetapi gaya kepemimpinan juga dapat menyebabkan turunnya semangat kerja serta berdampak negative bagi karyawan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Di satu sisi gaya kepemimpinan tertentu dapat berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawannya namun disisi lain juga dapat menyebabkan menurunnya perkembangan karir.

Diantara berbagai macam gaya kepemimpinan, PT Perkebunan Nusantara V adalah bekas badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet ini mempunyai pemimpin yang lebih cenderung memiliki gaya kepemimpinan direktif atau mengarahkan. Pada gaya kepemimpinan direktif ini bawahan tahu dengan pasti apa yang

¹ Hersey dan Blanchard, 1992

diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin tersebut. Akan tetapi dalam kenyataan yang sesungguhnya maksud tersebut belum tentu selalu dapat terwujud.

Gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap perkembangan karir karyawan, dimana setiap karyawan mengharapkan perkembangan karir yang lebih baik. Karena perkembangan karir karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam berkembang dikarenakan karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya serta sulit dalam mengevaluasi kesalahan-kesalahan dalam suatu pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Akan tetapi apabila perkembangan karir karyawan berlangsung dengan baik maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

PTPN V ini berkantor pusat di Pekanbaru dengan lokasi kerja di Provinsi Riau, dan salah satunya yaitu di daerah Air Molek Desa Sungai Lala. Maksud dan tujuan didirikannya PTPN V ini adalah “ikut melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan dan program pemerintahan dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan di bidang sub sector pertanian pada khususnya, dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas”.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan di PTPN V peneliti mendapati adanya fenomena yang menarik yang berkaitan dengan perkembangan karir ketika melakukan observasi terhadap PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut yaitu, pimpinan perusahaan memutuskan hubungan kerja tanpa berkoordinasi dengan karyawan secara sepihak, pemimpin kurang memperhatikan kenaikan pangkat karyawan yang hanya terjadi pada beberapa orang saja, pekerjaan yang dilimpahkan pimpinan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, gaya kepemimpinan yang tidak efektif berdampak negative terhadap karyawan.

Mengingat pentingnya hubungan gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan perkembangan karir secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Perkembangan Karir Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lalak Kabupaten Indragiri Hulu”**.

B. Penegasan Istilah

1. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.²
2. John J. Pietrofesi dan Howard Splete, menyatakan bahwa perkembangan karir adalah suatu proses yang berjalan terus menerus dan berlangsung sepanjang tahap kehidupan serta mencakup pengalaman-pengalaman

² Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. Prof. Dr. Deddy Mulyadi, M.Si. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta.2011). hal.42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rumah tangga sekolah dan masyarakat yang berkaitan dengan konsep diri individu serta implementasinya dalam gaya hidup ketika orang itu hidup sedang dan mendapat penghasilan.³

3. PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan membutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif.
- b. Karyawan membutuhkan program untuk perkembangan karirnya.
- c. Karyawan membutuhkan arahan dari seorang pemimpin untuk mencapai tujuannya.
- d. Karyawan membutuhkan pemimpin yang adil dan bijaksana dalam mengambil keputusan.
- e. Karyawan membutuhkan pemimpin yang dapat mengevaluasi kesalahan-kesalahannya.

³ Ulifa Rahma. *Bimbingan Karier Siswa*. (Malang.2010) hal.32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Batasan masalah

Peneliti membatasi masalah hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Perkembangan Karir Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu”.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dari uraian diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Perkembangan Karir Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu?”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perkembangan karir karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara keilmuan (teoritis), hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kajian pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap perkembangan karir karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Air Molek Desa Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.
- c. Untuk menambah referensi ilmiah dalam ilmu Bimbingan Konseling Islam. Khususnya konsentrasi BKI Karir dan Industri.

E. Sistematika Penelitian

Laporan penelitian ini disusun secara sistematis dan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan kajian teori mengenai kajian terdahulu, definisi konseptual variabel dan operasional variabel dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Sejarah, alamat, dan gambaran struktur perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**BAB VI : PENUTUP**

Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

