

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keterkaitan erat antara pemimpin dan pengikut merupakan karakteristik fundamental kemanusiaan yang telah lestari sejak era Nabi Adam hingga sekarang. Peran pemimpin amatlah krusial dalam eksistensi manusia; mereka tidak sekadar mengarahkan, melainkan turut berperan sebagai pengatur dan pembimbing yang mengarahkan individu-individu di bawahnya agar senantiasa berada pada jalur yang lurus dan benar.

Setiap institusi atau organisasi pasti memiliki figur pemimpin. Sosok ini merepresentasikan dua individu atau lebih dalam lingkup lembaga maupun perkumpulan tersebut. Dalam konteks Islam sendiri, terminologi pemimpin seringkali diwakili dengan kata khalifah, dan beberapa ayat dalam Al-Qur'an membahas konsep khalifah ini. Salah satunya dalam surat Al-An'am ayat 165 Allah berfirman :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا  
ءَاتَاكُمْ ۗ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu.

Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”<sup>1</sup>

Pemimpin memiliki peran ganda, yaitu memberi perintah sekaligus menjadi pemandu bagi para pengikut agar senantiasa berada di jalur yang tepat. Setiap pemimpin dalam suatu institusi memiliki gaya kepemimpinan yang khas dan krusial dalam menggerakkan serta membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Fahmi, gaya kepemimpinan merupakan suatu disiplin ilmu yang secara komprehensif mengamati cara seseorang mengawasi, memengaruhi, dan memimpin orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai perencanaan dan instruksi.<sup>2</sup> Umumnya, para pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Gaya kepemimpinan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kepribadian pemimpin itu sendiri, yang mempengaruhi cara mereka memandang bawahan. Sementara itu, faktor eksternal adalah kondisi lingkungan saat ini, yang bisa jadi berkaitan dengan gaya kepemimpinan dari pemimpin sebelumnya.

Menurut Kurt Lewis, terdapat tiga gaya kepemimpinan utama: otoriter, demokratis, dan kontrol bebas. Gaya kepemimpinan otoriter dicirikan oleh pemimpin yang mengambil setiap keputusan dan menetapkan semua kebijakan secara mandiri, memusatkan seluruh otoritas di tangannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis melibatkan pendelegasian wewenang yang signifikan

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, *AL-QURAN DAN TERJEMAHANNYA* (Jakarta, 2019) <Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran >.

<sup>2</sup> Noor Eka Zulkaeda, “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA HUTAMA MANDIRI CEMERLANG CABANG BANJARMASIN” (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021), h. 2.

kepada bawahan, selalu melibatkan seluruh karyawan dalam penyelesaian masalah, dan memastikan banyak informasi tugas disampaikan kepada mereka. Dalam gaya ini, karyawan memiliki peran yang lebih besar. Terakhir, gaya kepemimpinan kontrol bebas adalah yang paling dinamis, di mana karyawan secara aktif menetapkan tujuan dan mengatasi masalah yang muncul, diberi kebebasan penuh dalam penyelesaian masalah.<sup>3</sup>

Setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda, disesuaikan dengan kebutuhan unik masing-masing organisasi. Oleh karena itu, sangat krusial bagi seorang pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang paling cocok dengan organisasinya, guna memotivasi kinerja karyawan secara efektif.

Pemimpin yang mampu menanamkan rasa percaya diri yang kuat kepada karyawannya untuk melakukan semua tugas mereka di tempat kerja adalah mereka yang dapat memotivasi karyawannya. Mangkunegara menyatakan bahwa suatu dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dalam rangka beradaptasi dengan lingkungannya merupakan sumber arti dari motivasi.<sup>4</sup> Motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi yang tinggi akan menguntungkan baik bagi pekerja secara individu maupun perusahaan. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi tidak diragukan lagi akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi

---

<sup>3</sup> Info Psikologi, "3 Jenis Gaya Kepemimpinan beserta Kelebihan dan Kekurangannya," *kumparan*, 2023 <<https://kumparan.com/info-psikologi/3-jenis-gaya-kepemimpinan-beserta-kelebihan-dan-kekurangannya-20KtnMf1kWA/full>> [diakses 27 Juli 2025].

<sup>4</sup> Ila Rohmatun Nisyak dan Triyonowati Triyonowati, "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4, 2016, h. 5.

mereka. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi yang rendah akan merugikan baik bagi pekerja secara individu maupun perusahaan.

PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin merupakan sebuah perusahaan travel yang telah memperoleh izin resmi dari Kementerian Agama Republik Indonesia. Perusahaan ini menawarkan jasa pelayanan untuk mengkoordinir perjalanan haji dan umrah bagi para calon jamaah.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan masih terdapat kekurangan. Hal ini dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, karena pimpinan memberikan pengawasan dan kontrol yang berlebihan terhadap pekerjaan karyawan. Sehingga akan menyebabkan karyawan merasa tidak dipercaya dan berdampak pada menurunnya rasa motivasi yang dimiliki karyawan.

Oleh karena itu, peneliti berkeinginan untuk mendalami lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan spesifik yang diterapkan di perusahaan ini. Hal ini penting karena dalam mengelola PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin, pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai agar dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja mereka.

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Rangka Memotivasi Kerja Karyawan Di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks sebelumnya, maka isu utama dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gaya kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

## **D. Signifikansi Penelitian**

### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa lain untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan guna membantu mengevaluasi gaya kepemimpinan yang telah diterapkan di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin dalam rangka memotivasi kerja karyawannya.

## **E. Definisi Operasional / Batasan Istilah**

Definisi terminologi berikut dari penelitian ini diberikan untuk menjernihkan segala ketidakjelasan terkait penulisan judul di atas :

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha, Gaya kepemimpinan yaitu ketika seseorang menggunakan tindakannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain guna mencapai suatu tujuan.<sup>5</sup>

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin untuk memotivasi karyawannya.

### 2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto, motivasi kerja adalah motivasi individu di tempat kerja berasal dari keinginan yang mendorongnya untuk bertindak.<sup>6</sup>

Motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu motivasi langsung dan tidak langsung yang berasal dari pimpinan PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

## **E. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti rasa sangat relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebuah studi terdahulu oleh Nur A'yanil Jannah, Syukron Sazly, dan Ferry Kartawijaya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat" menemukan hasil yang signifikan. Penelitian ini, yang menggunakan persamaan regresi, menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkat

---

<sup>5</sup> Made Subudi Putra, Gede Prawira Utama, "Pengaruh Disiplin Kerja Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua," *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, h. 804.

<sup>6</sup> Johan Trihantoro dan Dono Murdiyanto, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT EVI ASIA TENGGARA," *journal of economics and business UBS*, 11 (2022), h. 2.

sebesar 0,458 pada konstanta 17,143 untuk setiap satu peningkatan pada gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, disarankan agar para pemimpin senantiasa memperbaiki kualitas dan gaya kepemimpinan mereka. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>7</sup>

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, studi ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu karena keduanya menyoroti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada ruang lingkup dan jenis penelitiannya. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat, sementara penelitian yang sedang disusun ini menganalisis gaya kepemimpinan dalam upaya memotivasi kerja karyawan di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Heri Kiswanto dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta” menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Kantor Dinas Kominfo Surakarta.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Nur A’yani Jannah, Syukron Sazly, dan Ferry Kartawijaya, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KANTOR UNIT PTSP KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.1 (2021), h. 9–18.

<sup>8</sup> Muhammad Heri Kiswanto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas KOMINFO Surakarta” (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018), h. 1.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi sebelumnya, yaitu sama-sama mengkaji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada fokus dan jenis penelitiannya.

Penelitian terdahulu membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan di Kantor Dinas Kominfo Surakarta, sedangkan penelitian yang sedang disusun ini menganalisis gaya kepemimpinan dalam upaya memotivasi kerja karyawan di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

3. Sebuah studi sebelumnya yang dilakukan oleh Maryam Khaliq, Amna Usman, dan Aqeel Ahmed dengan judul "*Effect Of Leadership Style On Working Culture And Employees Motivation*" menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap motivasi dan budaya kerja karyawan.<sup>9</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi sebelumnya karena sama-sama mengkaji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada topik pembahasannya. Penelitian terdahulu berfokus pada "*Effect Of Leadership Style On Working Culture And Employees Motivation*", sedangkan penelitian yang sedang

---

<sup>9</sup> Maryam Khaliq, Amna Usman, dan Aqeel Ahmed, "Effect of leadership style on working culture and employees motivation," *The Journal of Educational Paradigms*, 3.1 (2021), h. 166–70.

disusun ini membahas analisis gaya kepemimpinan dalam rangka memotivasi kerja karyawan di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

4. Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Dana Al Rahbi, Khalizani Khalid, Mehmood Khan yang berjudul “*The Effects Of Leadership Styles On Team Motivation*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para pemimpin harus fokus pada gaya kepemimpinan yang ia gunakan untuk membantu memotivasi anggota tim.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada topik pembahasannya, penelitian terdahulu membahas mengenai *The Effects Of Leadership Styles On Team Motivation*, sedangkan penelitian yang disusun saat ini membahas mengenai analisis gaya kepemimpinan dalam rangka memotivasi kerja karyawan di travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

5. Penelitian terdahulu yang ditulis Deon Chris Evans yang berjudul “*Motivating Generation Z: Examining the relationship between leadership styles and employee motivation among US Army Reserve soldiers*”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara semua atribut kepemimpinan dan motivasi karyawan untuk tentara Generasi Z di US Army Reserves. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan

---

<sup>10</sup> Dana Al Rahbi, Khalizani Khalid, dan Mehmood Khan, “The effects of leadership styles on team motivation,” *Academy of Strategic Management Journal*, 16.2 (2017), h. 1–14.

motivator terbaik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional dan etis.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki persamaan dengan studi sebelumnya karena sama-sama mengkaji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Namun, perbedaannya terletak pada topik pembahasannya. Penelitian terdahulu membahas "*Motivating Generation Z: Examining the relationship between leadership styles and employee motivation among US Army Reserve soldiers*", sedangkan penelitian yang sedang disusun ini menganalisis gaya kepemimpinan dalam rangka memotivasi kerja karyawan di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

## **F. Sistematika Penulisan**

Bab I Pendahuluan akan mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan dijawab, tujuan penelitian yang ingin dicapai, signifikansi penelitian ini, definisi operasional dari istilah-istilah kunci, penelitian terdahulu sebagai perbandingan, serta sistematika penulisan skripsi ini secara keseluruhan.

Bab II Kajian Teori akan mengulas secara mendalam definisi gaya kepemimpinan, teori kepemimpinan, unsur-unsur kepemimpinan, tujuan kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, macam-macam gaya kepemimpinan dan indikator gaya kepemimpinan yang ada. Selain itu, bab ini juga akan membahas definisi motivasi kerja, indikator-indikator motivasi kerja, teori motivasi, tujuan

---

<sup>11</sup> Deon C Evans, "*Motivating Generation Z: Examining the relationship between leadership styles and employee motivation among US Army Reserve soldiers*" (Northcentral University, 2023), h. 1.

motivasi, macam-macam motivasi, metode motivasi, pendekatan-pendekatan motivasi dan diakhiri dengan kerangka pikir yang menjadi landasan penelitian.

Bab III Metode Penelitian akan menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, lokasi penelitian ini dilaksanakan, subjek dan objek penelitian yang terlibat, data dan sumber data yang akan dikumpulkan, teknik pengumpulan data yang diterapkan, serta teknik analisis data yang akan digunakan untuk mengolah informasi.

Bab IV akan berisikan penyajian data dan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh penulis. Bab ini secara khusus akan membahas analisis gaya kepemimpinan dalam rangka memotivasi kerja karyawan di Travel PT. Kaltrabu Indah Banjarmasin.

Bab V Penutup akan terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan akan menjadi ringkasan dari seluruh hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, sedangkan saran akan memuat gagasan dan kontribusi dari penulis agar hasil penelitian ini dapat memberikan dampak positif bagi semua pihak yang terkait.