

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Leadership/kepemimpinan merupakan kegiatan atau kekuatan seseorang dalam mempengaruhi orang lain sehingga melakukan sesuatu secara suka rela yang mengikuti keinginannya (Nurhalim et al., 2023, h.2072). Kepemimpinan sangat penting di dalam suatu perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maupun meningkatkan kinerja anggotanya (Putri, Yulianti, & Anshori, 2024, h.310). Kepemimpinan tidak hanya terbatas harus dimiliki pemimpin di dalam perusahaan, melainkan semua orang. Hal ini karena kepemimpinan berlaku untuk semua bagian di dalam perusahaan dan kegagalan salah satu individu dalam peran kemimpinannya akan mempengaruhi keseluruhan perusahaan (Chivore, 2020, h.693). Oleh karena itu, pemahaman kepemimpinan yang baik dibutuhkan bagi setiap anggota agar menciptakan lingkungan kerja dan kinerja kerja yang baik.

Namun, saat ini masih banyak yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tidak sehat atau yang disebut dengan *toxic leadership*. *Toxic leadership* merupakan suatu kombinasi perilaku, motivasi, hingga sikap egois yang membawa dampak buruk pada karyawan, perusahaan, hingga kinerja (Başkan, 2020, h.98). Hal tersebut semakin meningkat karena terjadi ledakan kasus *toxic leadership* juga pada awal abad ke-21 (Arbogast & Jadav, 2024, h.4). *Toxic leadership* dapat dikenali melalui perilaku merugikan seperti otoriter, narsistik, manipulatif, tidak transparan maupun tidak adil (Efandi, Putri, & Indrayeni, 2023, h.22).

Melalui *toxic leadership* akan menciptakan peningkatan stres kerja hingga penurunan kepuasan kerja (Baloyi, 2020, h.4). Kemudian jika *toxic leadership* dibiarkan, dapat menyebabkan kerugian dalam tingkat individu hingga perusahaan seperti menurunnya kinerja perusahaan hingga tingkat turnover yang tinggi akan muncul (Özer, Uğurluoğlu, Kahraman, Avci, 2017, h.14). Kemudian hal ini dibuktikan melalui survei Populix dalam Working Trend Februari 2023 dengan adanya *turnover intention* tertinggi terjadi di Gen Z (Wibowo, 2024). Maka

dari itu, dibutuhkan pembekalan mengenai kepemimpinan yang baik kepada Gen Z yang akan mendominasi lingkungan pekerjaan di masa depan.

Kemudian, perilaku *toxic leadership* dapat menumbuhkan budaya kerja yang buruk dan menciptakan *toxic leader* lainnya di masa depan (Wolor et al., 2020, h.6). Hal ini karena *toxic leadership* serupa dengan racun yang dapat menyebar secara tidak disengaja dan membawa dampak kepada individu hingga perusahaan (Wolor et al., 2022, h.1). Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa karyawan akan melakukan *toxic leadership* jika tidak dibekali dengan pemahaman yang baik. Selain itu, keadaan ini dapat terjadi karena perilaku *toxic leadership* diadopsi oleh karyawan sebagai bentuk proses pembelajaran sosial maupun bentuk beradaptasi dengan lingkungan (Alowais & Suliman, 2025, h.2)

Namun saat ini karyawan masih belum dibekali dengan pengetahuan mengenai kepemimpinan yang baik dan berpotensi melakukan *toxic leadership*. Kemudian informasi yang tersedia di Indonesia hanya berbentuk teks berita dan jurnal akademis maka tidak efektif untuk karyawan. Keadaan ini sesuai dengan karyawan yang akan kehilangan minat saat membaca teks terlalu panjang dan sulit untuk dipahami (Nafchi, 2024, h.151).

Oleh karena itu, buku *self-development* diciptakan untuk membekali karyawan agar memahami kepemimpinan yang baik dan tidak melakukan *toxic leadership*. *Self-development* merupakan cara mengembangkan potensi yang belum tergali secara maksimal (Hanifah et al., 2024, h.30). Oleh karena itu, dilakukan perancangan buku *self-development* mengenai *toxic leadership* dalam dunia kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang di bagian halaman sebelumnya, berikut merupakan masalah-masalah yang diperoleh oleh penulis, yaitu:

1. Karyawan belum dibekali dengan pengetahuan mengenai kepemimpinan yang baik dan tidak melakukan *toxic leadership* di lingkungan pekerjaannya.
2. Media informasi mengenai *toxic leadership* hanya berbentuk teks berita dan teks akademis sehingga tidak efektif dengan gaya membaca karyawan.

Oleh sebab itu, penulis memutuskan sebuah pertanyaan penelitian perancangan ini adalah bagaimana perancangan buku *self-development* mengenai *toxic leadership* di dunia kerja?

1.3 Batasan Masalah

Perancangan yang dilakukan ditujukan kepada karyawan *white collar* dan berusia 21–28 tahun. Hal ini karena menurut survei Bankrate (2023), karyawan Gen Z memiliki *turnover intention* tertinggi yaitu 78% (Puspita, Haziro, Mahmud, & Wardhani, 2024, h.2). Karyawan Gen Z juga merupakan bagian yang akan mengisi lingkungan kerja di masa depan. Hal ini berdasarkan survei Ipsos menyatakan Gen Z akan memimpin masa depan Indonesia sebesar 28% daripada milenial (Ipsos, 2024). Kemudian karyawan *white collar* berada pada posisi yang memiliki stres kerja tinggi dan interaksi secara langsung. Oleh sebab itu, perancangan diberikan kepada karyawan yang memiliki peluang untuk melakukan maupun mengadaptasi perilaku *toxic leadership*.

Selain itu, Perancangan ini juga dilakukan pada SES B. Hal ini disebabkan seorang yang memiliki status ekonomi sosial yang lebih rendah akan lebih mengabaikan literasi kesehatan (Lastrucci, Lorini, Caini, & Bonaccorsi, 2019, h.6). Lalu subjek perancangan ini juga memiliki pendidikan terakhir S1 sesuai dengan kriteria karyawan *white collar*. Domisili subjek perancangan yaitu Jabodetabek. Hal ini karena didukung dengan Jabodetabek yang merupakan pusat ekonomi sehingga pada perusahaan. Maka peluang untuk terjadi peniruan *toxic leadership* lebih besar kepada karyawan di Jabodetabek yang tidak dibekali dengan pemahaman yang tepat mengenai kepemimpinan yang baik.

Subjek yang akan dituju juga merupakan karyawan *white collar* di dalam perusahaan yang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap kesehatan emosional maupun mencari panduan praktis untuk melakukan kepemimpinan yang baik. Perancangan menggunakan media buku dengan metode *Book Design* oleh Andrew Haslam (2006). Ruang lingkup perancangan akan dibatasi pada informasi mengenai pengenalan mengenai kepemimpinan, pengenalan dan dampak maupun upaya dalam menghadapi *toxic leadership* serta strategi kepemimpinan yang sehat dan baik.

1.4 Tujuan Tugas Akhir

Melalui rumusan masalah pada bagian di atas, tujuan dari penulis yaitu untuk menciptakan perancangan buku *self-development* mengenai *toxic leadership* di lingkungan kerja.

1.5 Manfaat Tugas Akhir

Melalui perancangan buku *self-development* mengenai *toxic leadership* di lingkungan kerja, akan didapatkan manfaat dengan dua bagian, yaitu:

1. Manfaat Teoretis:

Perancangan buku ini diharapkan dapat khazanah keilmuan Desain Komunikasi Visual, terlebih dalam mengimplementasikan pembentukan buku dengan tema manajemen dan psikologis. Selain itu diharapkan perancangan ini dapat memberikan pengetahuan dalam pembentukan buku yang efektif. Maupun menjadi referensi untuk perancangan buku dengan topik serupa untuk mahasiswa/i lainnya.

2. Manfaat Praktis:

Perancangan buku ini direncanakan dapat digunakan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai perilaku *toxic leadership* hingga dampaknya dan berbagai upaya yang dapat dilakukan. Kemudian perancangan diharapkan dapat membekali setiap bagian dari karyawan untuk melakukan kepemimpinan yang baik dan sehat dan tidak melakukan *toxic leadership*. Kemudian dapat memberikan manfaat sebagai arsip terhadap perancangan buku mengenai *toxic leadership* untuk Universitas Multimedia Nusantara.