

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Sumber daya manusia perlu dikembangkan terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sesungguhnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki memenuhi syarat kualitas dan kuantitas.

Di dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, formal maupun informal perlu pengelolaan yang optimal. Kecanggihan alat dan melimpahnya modal bukanlah jaminan pencapaian tujuan organisasi karena keduanya hanyalah benda mati dan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan karena manusia yang akan mengolahnya hingga nantinya akan menghasilkan apa.

Gibson (dalam Yuliani, 2005) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan/ anggotanya. Gibson juga mengemukakan adanya tuntutan kepada organisasi untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan/ anggota.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan efektif akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha dapat mempengaruhi bawahannya maka ia perlu memikirkan gaya apa yang sesuai dan efektif. Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku para bawahannya.

Banyak sekali gaya kepemimpinan yang ada dalam studi kepemimpinan antara lain: gaya otoriter, demokrasi, paternalis, situasional dan lain-lain tapi tidak ada yang sesuai dengan setiap perkembangan organisasi. Banyak ahli yang berpendapat tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang mutlak baik yang penting bisa menaikkan kinerja. Gaya yang dipraktikkan pimpinan akan mempengaruhi tipe kepemimpinan apa yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Macam-macam tipe kepemimpinan antara lain kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan perkembangan dari kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkan dalam konteks politik yang kemudian dikembangkan dalam konteks organisasi oleh Bernard Bass (Tjiptono dan Syakhroza, 1999: 9).

Burns (dalam Yuliani, 2005) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses menaikkan moral dan motivasi pemimpin dan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berusaha meningkatkan kesadaran bawahan dengan mendorong idealisme dan

nilai moral yang lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan, kedamaian, keseimbangan manusiawi dan bukan berdasar emosional seperti ketakutan, ketamakan, kecemburuan atau kebencian.

Hal yang penting lainnya adalah komunikasi karena dengan komunikasi akan mempercepat proses kerja. Semakin cepat dan akurat maka akan cepat pula selesainya pekerjaan. Maka suatu organisasi perlu memikirkan bagaimana agar arus informasi cepat sampai ke tujuan, terjamin sampai tujuan, tanpa adanya pengurangan dan penambahan yang dapat menyebabkan salah pengertian (*miss understanding*). Maka kemungkinan komunikasi interpersonal adalah yang paling sesuai. Komunikasi interpersonal merupakan suatu komunikasi yang berlangsung dalam konteks tatap muka dimana pesan-pesan mengalir melalui saluran-saluran yang bersifat antar personal seperti dalam percakapan antar orang perorang atau dua orang (Roger dalam Miranti, 2004). Sedangkan menurut De Vito (dalam Yusuf, 2004) berpendapat bahwa komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik langsung. Jadi dalam komunikasi interpersonal sangat meminimalkan adanya penyimpangan (*distorsi*). Yusuf (2005) mengatakan ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bermutu dan tepat sasaran (Kustartini, 1989: 191). Prestasi kerja merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap pemimpin bahkan oleh karyawan itu sendiri. Berbagai hal akan dilakukan

organisasi untuk memotivasi karyawan/ anggotanya agar bisa menaikkan prestasi kerja.

Dinas pendidikan adalah salah satu instansi pemerintah khusus untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan dalam rangka mencerdaskan bangsa. Pimpinan dinas pendidikan mempunyai intensitas tatap muka yang cukup tinggi dengan pegawainya karena dinas pendidikan tersebut mempunyai jumlah pegawai yang tidak terlalu banyak dan setiap pegawai sangat mengenal pimpinannya maupun pegawai lain dalam organisasi tersebut. Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut peneliti yakin bahwa dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo terdapat model kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal. Maka peneliti mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DI KABUPATEN SUKOHARJO”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini dapat di tuangkan dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut “Apakah kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sukoharjo?”.

C. PEMBATASAN MASALAH

Sesuai judul yang diambil dalam penelitian ini maka hanya terbatas pada kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal yang dilakukan organisasi (instansi) terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai yang tinggi.

D. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan-tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui manakah antara kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sukoharjo.

E. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan pada pemimpin-pemimpin dalam mengambil kebijakan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dimasa yang akan datang.

F. SISTEMATIKA SKRIPSI

Dalam sistematika penulisan skripsi akan dibahas sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal dan prestasi kerja, teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti serta tinjauan terhadap penelitian terdahulu.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan rencana analisis data.

Bab IV : PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang gambaran umum dari objek penelitian, diskripsi data, analisa data, pembahasan dan hasil penelitian.

Bab V : PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran.