

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, semakin kuat pula persaingan di berbagai bidang termasuk di bidang industri. Suatu organisasi perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sebagai penentu keberhasilannya. Secanggih apapun sarana kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa adanya fungsi tenaga kerja manusia maka tidak akan berarti keberadaan organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat penting bagi perusahaan serta menentukan peningkatan produksi. Dengan kata lain, tenaga kerja adalah mitra perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan itu perlu dilakukan suatu usaha untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif (Martoyo, 1992).

Permasalahan langkanya sumber daya manusia yang berkualitas dirasakan oleh organisasi atau perusahaan saat ini. Usaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas harus terus menerus diupayakan dan disertai dengan peningkatan pemahaman kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pekerjaan sehingga prestasi kerja akan tinggi.

Bila dalam perusahaan mempunyai karyawan yang potensial serta mempunyai prestasi kerja yang tinggi ini akan cenderung dapat menekan keborosan dari perusahaan, meminimalkan ongkos produksi, penghematan bahan

baku dan yang paling penting diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Semakin banyaknya tenaga kerja atau karyawan yang potensial akan lebih banyak memunculkan ide-ide baru dan daya kreasi yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan dari perusahaan.

Tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan berprestasi biasanya ditandai oleh perilaku produktif yang merupakan perpaduan dari semua faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya prestasi yang tinggi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adanya perbedaan prestasi kerja juga disebabkan oleh perbedaan di dalam ciri-ciri pribadi individu. Perbedaan itu antara lain meliputi bakat, motivasi, minat, pendidikan, kemampuan intelektual, pengetahuan mengenai pekerjaan, bentuk fisik, kepribadian dan lain-lain (As'ad, 1991).

Lawler dan Porter (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa prestasi kerja (*job performance*) merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Menurut As'ad (1991) prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suprihanto (dalam Yen, Tjahjoanggoro dan Atmaji, 2003) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan, misalnya target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada beberapa faktor yang berperan atau berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Faktor-faktor tersebut antara lain hal yang berhubungan dengan kepemimpinan. Peranan pemimpin dalam hubungannya dengan karyawan khususnya dalam prestasi kerja merupakan hal yang penting, karena setiap

pimpinan dalam menghadapi karyawannya akan mempengaruhi karyawan itu sendiri. Hal ini tampak pada beberapa hasil penelitian yang menyatakan interaksi pimpinan yang hangat mempengaruhi karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih terbuka dan merasa lebih puas dalam hubungannya dengan pimpinan. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberi motivasi yang tepat pada karyawan untuk dapat berprestasi baik.

Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di dalam maupun di luar organisasi. Dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang bersifat transformatif mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap karyawan merasa terlibat dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Kurniawati, 1999).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan, oleh sebab itu demi keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM. Gaya kepemimpinan transformasional yang ditampilkan seorang pemimpin diharapkan akan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dimana gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan suatu organisasi.

Hasil-hasil penelitian membuktikan bahwa praktek gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan tersebut yang akan berdampak pada timbulnya motivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau mencapai prestasi dalam pekerjaannya.

Mujiasih dan Hadi (2003) dalam penelitiannya bahwa praktik gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap upaya ekstra pegawai meskipun kontribusi gaya kepemimpinan transformasional lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Upaya ekstra merupakan salah satu faktor tercapainya kinerja yang tinggi, karena upaya ekstra ini dianggap memiliki pengaruh secara langsung dan positif dengan hasil kerja yang diharapkan. Lebih lanjut Bass (dalam Mujiasih dan Hadi, 2003) mengatakan bahwa kinerja yang rendah disebabkan karena bawahan tidak mempunyai upaya ekstra atau mengurangi usaha kerasnya, dan kinerja yang lebih dari yang diharapkan karena adanya upaya ekstra dari bawahan untuk berprestasi lebih dari yang diharapkan, sebagian karena komitmen terhadap bawahan kepada pimpinan, motivasi kerja intrinsik dan misinya.

Dalam penelitian lain juga menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan komitmen afektif pada organisasi (Hasanati, 2003). Dengan komitmen afektif ini akan sangat berdampak pada karyawan itu sendiri. Karyawan akan lebih termotivasi secara internal dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu karyawan akan merasa memiliki, aman, loyal dan dapat menciptakan individu yang kreatif. Dengan hal ini akan

membuat karyawan lebih berprestasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban atau dalam mencapai tujuan organisasi.

Goleman (1998), mengungkapkan adanya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Faktor lain ini dikenal sebagai kecerdasan emosional. Goleman mendobrak konsep IQ dikatakan merupakan “takdir”, menurutnya IQ hanya memberikan sumbangan duapuluh persen bagi faktor-faktor yang menentukan sukses hidup. Goleman tidak mempertentangkan kecerdasan emosional dengan kecerdasan kognitif, melainkan memperlihatkan adanya kecerdasan yang bersifat emosional. Kecerdasan emosional menurutnya adalah *metaability*, yang menentukan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan-keterampilan yang dimiliki, termasuk intelektual yang belum terarah. Goleman memberikan pengertian kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang mencakup kemampuan mengenai perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Hasil penelitian Hasanati (2003) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen afektif pada organisasi. Individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung memiliki kebutuhan tingkat tinggi yaitu kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk lebih dari sebelumnya, mempunyai keinginan untuk memenuhi standar keunggulan yang ditetapkan, sehingga menimbulkan kepuasan diri yang akan

dapat membuat karyawan senang hati dan ikhlas melibatkan secara total pada perusahaan.

Sedangkan Yen, Tjahjoanggoro dan Atmaji (2003) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap proses pencapaian prestasi kerja terutama dalam upaya mencapai, mempertahankan, dan meningkatkan prestasi kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa kecerdasan emosional khusus pada aspek mengelola emosi dan memotivasi diri memberikan kontribusi yang relatif terarah, searah dan kuat terhadap pencapaian prestasi kerja.

Berdasarkan uraian-uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis beranggapan bahwa faktor persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpinnya sangat penting dan sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan karena praktek gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang akan sangat mempengaruhi karyawan itu sendiri. Perubahan-perubahan tersebut yang akan berdampak pada timbulnya motivasi bawahan untuk mencapai hasil atau prestasi yang lebih baik sehingga hal tersebut akan menimbulkan penilaian

atau persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkannya sehingga karyawan akan dapat merasa lebih puas dan terbuka dalam hubungannya dengan pimpinan serta karyawan merasa terlibat dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan dalam hal kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan juga sangat berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Kecerdasan emosional yang dimiliki merupakan kemampuan yang mencakup kemampuan mengenai perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Sehingga dengan kecerdasan emosional yang baik pada karyawan akan sangat menentukan seberapa baik karyawan dalam menggunakan kemampuan-kemampuan atau keterampilan-keterampilan yang dimilikinya dalam mengemban tanggung jawab, dalam melaksanakan tugas atau dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa dengan persepsi karyawan yang positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan dan kecerdasan emosional yaitu yang mencakup kemampuan mengenai perasaan, kemampuan memotivasi dan kemampuan mengelola emosi dengan baik akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah yang penulis kemukakan adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja?”.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul “HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PRESTASI KERJA”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui keadaan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional.
6. Untuk mengetahui keadaan kecerdasan emosional.
7. Untuk mengetahui keadaan prestasi kerja.



### **C. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pemimpin perusahaan, dapat memberikan sumbangan informasi mengenai keterkaitan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja, sehingga informasi tersebut dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas serta kinerja para karyawan.
2. Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan agar mampu mengevaluasi apakah selama ini gaya kepemimpinan dari atasan yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan, selain itu hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang sejenis, dan menambah khasanah pengetahuan ilmu psikologi industri khususnya yang berkaitan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja karyawan.