

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Salah satu ciri kehidupan modern dapat dilihat dari semakin besar dan kompleksnya organisasi pada bidang industri. Setiap hari manusia melakukan berbagai kegiatan, bergabung dan berhubungan dengan organisasi dalam masalah kerja. Jewel & Siegall (1998) menyatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya baik dan berkualitas merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan kerja. Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh organisasi. Semakin banyak anggota yang berprestasi kerja tinggi, maka prestasi kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Seperti yang dikemukakan oleh Reksohadiprodjo & Handoko (1987) prestasi kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya prestasi kerja karyawan.

Mangkunegara (1993) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan atau kesuksesan seorang karyawan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila pimpinan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja merupakan aktivitas penting yang perlu dilakukan

oleh setiap pimpinan dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja tersebut memiliki konsekuensi bagi setiap karyawan yang dinilai dalam organisasi. Jika dalam melakukan penilaian kerja keliru, maka akan berakibat buruk terhadap karyawan. Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja memiliki konsekuensi yang berhubungan dengan organisasi, seperti kesepakatan pengembangan karier dan perilaku di tempat kerja (Mohyi, 2005). Jadi, prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak karyawan itu sendiri. Selanjutnya, Rao (1986) mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada prestasi kerja karyawannya. Sementara itu, Handoko (1987) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Baik buruknya prestasi kerja karyawan satu dengan yang lain akan berbeda-beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan sama. Sejalan dengan itu, As'ad (1990) mengatakan bahwa perbedaan di dalam prestasi kerja tidak bernilai positif dan melihat kerja hanya sebagai suatu beban, sehingga karyawan cenderung terpaksa dalam melakukannya. Lebih lanjut As'ad (1990) mengemukakan bahwa sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sifat dan keadaannya. Tenaga kerja bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kemauan. Penghargaan yang dimaksud adalah

pemeliharaan agar tenaga kerja dapat bertahan lama dan lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaannya..

Peran kepemimpinan sangat diperlukan bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Menurut Suwandi (dalam Suranta, 2002) keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. DeGroot (Suranta, 2002) melakukan studi untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan kharismatik dan keefektifan kepemimpinan, kinerja bawahan, kepuasan bawahan usaha bawahan dan komitmen bawahan. Hasil riset tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik lebih efektif pada saat kinerja kelompok meningkat dibandingkan pada saat kinerja individual meningkat.

Salah satu gaya kepemimpinan yang efektif adalah *Visionary Leadership Theory* (VLT), yaitu pendekatan kepemimpinan yang bersifat komprehensif karena memberikan kerangka yang integratif dalam memahami faktor yang penting bagi pemimpin dan menguraikan interaksi beberapa aspek secara sinergis. Pendekatan ini mengidentifikasi karakteristik dan perilaku individu yang penting bagi pemimpin dan mengkaitkannya dengan bidang kritis seperti efektivitas manajemen, hubungan pimpinan dengan bawahan, dan membangun budaya organisasi. Teori VLT tidak

hanya tepat digunakan oleh perusahaan privat, tetapi pendekatan ini juga relevan bagi organisasi militer dan pemerintahan karena dalam banyak penelitian dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan antara pimpinan yang memiliki skor tinggi pada VLT dengan prestasi organisasi, kreativitas tim, perkembangan budaya organisasi.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan kombinasi dari sifat yang dapat dipelajari dan perilaku. Dengan demikian setiap orang dapat menumbuhkan kemampuan kepemimpinannya. Selain itu VLT dapat memberikan panduan dalam melakukan transformasi individu dan organisasi dengan tujuan pengembangan diri (Sulistyanto, 2000)

VLT terdiri dari 3 komponen utama yaitu perilaku kepemimpinan transaksional, perilaku kepemimpinan transformasional, dan karakteristik kepemimpinan transformasional (Sashkin dalam Sulistyanto, 2000). Komponen utama VLT membawa pada konsep bahwa kepemimpinan adalah ketrampilan dan perilaku yang dapat dipelajari. Karena setiap pelajaran memiliki komponen yang dapat diukur untuk mengetahui potensi pengembangan dari manajemen.

Masalah-masalah akan timbul dalam lingkungan perusahaan apabila hubungan kerjasama serta pola kepemimpinan terhadap karyawan tidak harmonis, sehingga menyebabkan, karyawan bekerja tidak optimal, timbulnya kasus-kasus indisipliner kerja dan pada keadaan lebih lanjut akan menyebabkan tingginya angka keluar karyawan dari pekerjaannya. Hal-hal semacam ini akan membawa pengaruh yang sangat buruk bagi karir karyawan dan kelangsungan perusahaan.

Setiap karyawan berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya. Namun hasil dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berkaitan erat adalah kepemimpinan. Hal ini karena pimpinan merupakan salah satu motor penggerak peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Tetapi dalam kenyataannya pola kepemimpinan di perusahaan lebih banyak ditentukan oleh persepsi masing-masing karyawan yang memiliki karakteristik pribadi yang berbeda-beda sehingga sering timbul kesenjangan bahwa harapan perusahaan agar pola kepemimpinan yang dikembangkan di perusahaan dapat memajukan atau mengembangkan produktivitas dan kinerja karyawan tidak dapat terrealisasikan dengan baik karena adanya persepsi yang berbeda-beda dari masing-masing karyawan

Di sisi lain fenomena dalam dunia industri dan organisasi yang sering terlihat dewasa ini adalah banyaknya kasus-kasus di perusahaan atau organisasi baik itu yang berkaitan dengan pekerja atau buruh perusahaan maupun berkaitan dengan manajemen perusahaan secara keseluruhan tidak dapat dipertanggungjawabkan atau diselesaikan oleh pimpinan maupun karyawan itu sendiri. Kasus-kasus yang marak terjadi misalnya demo buruh, mogok kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka rumusan masalah yang dibuat adalah: Apakah persepsi yang positif terhadap kepemimpinan visioner dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan visioner dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan visioner dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
2. Seberapa besar peran persepsi terhadap kepemimpinan visioner dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
3. Kondisi persepsi terhadap kepemimpinan visioner karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
4. Kondisi prestasi kerja pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.
5. Aspek-aspek persepsi terhadap kepemimpinan visioner yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

## **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, dapat memberikan sumbangan bagi ilmuwan psikologi, serta pengembangan pada disiplin ilmu psikologi industri mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan visioner dalam meningkatkan prestasi kerja.
2. Secara praktis,
  - a. Dapat memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan bagaimana meningkatkan prestasi kerja karyawan dan perlu tidaknya dilakukan perbaikan di perusahaan tersebut.

- b. Dapat memberikan umpan balik bagi para karyawan perusahaan dan membuka wawasan yang lebih luas mengenai manfaat persepsi karyawan terhadap kepemimpinan visioner sebagai upaya peningkatan prestasi kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Sulistiyanto, M. 2000. Teori Kepemimpinan Visioner Leadership Theory. *Kognisi*.  
Majalah Ilmiah Psikologi. Vol. 4 No. 2. Hal. 29 – 35. Universitas  
Muhamamdiyah Surakarta.
- Suranta, S. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya  
Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal*  
*Empirika..* Vol. 15 No.2 Hal. 116-138
- Yunita, R.D. 2000. Peran Motivasi dalam Peningkatan performansi Individu. *Kognisi*.  
Majalah Ilmiah Psikologi. Vol. 4 No. 2. Hal. 52 – 58. Universitas  
Muhamamdiyah Surakarta.