

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama dua dekade terakhir, telah terjadi peningkatan minat di perusahaan mengenai teori kepemimpinan seperti "karismatik" (Conger dan Kanungo, 1987, 1998; Waldman dan Yammarino, 1999), "transformasional" (Bass, 1985; Tichy dan Devanna, 1986), dan "visioner" (Bennis dan Nanus, 1985; Sashkin, 1988). Meskipun ada beberapa perbedaan di antara teori yang berbeda (Yukl, 2002), semua berbagi pandangan bahwa pemimpin yang menonjol memiliki kemampuan untuk membuat dampak besar pada emosional bawahannya. Pemimpin melampaui sebuah kinerja yang sederhana-transaksi penghargaan dengan mengangkat bawahan, citra diri dan rasa percaya diri, dan dengan membangkitkan bawahan, keterikatan emosional dengan mendukung nilai-nilai pemimpin yang dianut dan bersama.

Pemimpin menciptakan komitmen karyawan yang kuat untuk tujuan organisasi dengan menghubungkan pemimpin intelektual dan emosional dengan tujuan pribadi karyawan (Bass, 1985; Conger dan Kanungo, 1998; House, 1992). Karena inti dari semua teori ini adalah konsep karisma, beberapa penulis telah menggunakan rubrik umum kepemimpinan karismatik bagi mereka semua (Conger dan Kanungo, 1998; House, 1992; Shamir, House, dan Arthur, 1993; Waldman dan Yammarino, 1999). Selanjutnya, Beyer (1999: 321) mencatat bahwa, sebagai lawan

dari istilah "kepemimpinan transformasional", konsep dari karisma tidak "selalu berarti perilaku dan nilai-nilai yang sesuai untuk satu sistem nilai tertentu, seperti hubungan manusia."

Sementara itu teori gaya kepemimpinan telah diterima beberapa dukungan empiris dari berbagai studi (House, 1992; House, Woycke, dan Fodor, 1988; Howell dan Frost, 1989), masih ada kurangnya pemeriksaan empiris yang ketat dari teori yang diusulkan di sektor-publik organisasi. Sebuah pertanyaan penting adalah sejauh mana kepemimpinan karismatik dan konsekuensinya relevan di sektor publik. Seperti yang akan kita mengeksplorasi secara rinci di bawah, ada beberapa alasan untuk ragu-ragu. Sebagai contoh, Pawar dan Eastman (1997) mengusulkan bahwa penerimaan terhadap kepemimpinan visioner atau karismatik mungkin dibatasi dalam organisasi yang dicirikan oleh bentuk-bentuk birokrasi struktur dan tata kelola, seperti biasanya terjadi di sektor-publik.

Di sisi lain, pelaksanaan sektor-publik mengalami peningkatan ekonomi dan tekanan sosial untuk mereformasi praktek manajerial dan organisasi. Mereka harus berurusan dengan menurunnya sumber pendapatan, kritikan publik, dan persaingan global, dan mereka perlu memperhatikan lebih dekat dengan hasil kinerja dan kepuasan klien yang lebih besar. Tantangan menjadi lebih adaptif dapat menciptakan kesempatan dan kebutuhan untuk kepemimpinan karismatik (Pawar dan Eastman, 1997).

Berdasarkan uraian di atas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada perusahaan *multifinance* di sragen, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul sebagai berikut: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN HARGA DIRI PADA PERUSAHAAN *MULTIFINANCE* DI SRAGEN.”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap harga diri?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan *multifinance* di Sragen.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap harga diri pada perusahaan *multifinance* di Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan bukti empiris tentang pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan dan harga diri pada

perusahaan *multifinance* di Sragen, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam kepemimpinan karismatik di masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Bagi pihak lain yang menghendaki atau yang hendak mengadakan penelitian berikut agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk permasalahan yang sejenis atau tidak jauh berbeda.