

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia di dalam kehidupannya sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, dimana manusia akan selalu hidup bermasyarakat. Baik dalam kehidupan di masyarakat maupun di dunia kerja, yang mendorong setiap manusia untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur terpenting yang dibutuhkan dalam masa pembangunan, terlebih pada jaman globalisasi seperti sekarang ini. Untuk dapat bertahan dalam kondisi ekonomi seperti sekarang ini salah satu hal yang sangat diperhatikan yaitu bagaimana caranya untuk dapat mempertahankan sebuah perusahaan yang sudah ada supaya tidak mudah hilang ditelan pergantian jaman. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan dan mampu bersaing dengan para pesaingnya agar mampu bertahan ditengah kondisi jaman seperti sekarang ini. Mereka harus mampu menciptakan suatu ide baru agar tidak tertinggal jauh dari para pesaingnya. Ide tersebut dapat muncul atau dapat diasah sedemikian rupa agar tercipta suatu produk baru. Untuk dapat memberikan dorongan atau dukungan atas ide-ide yang dimiliki para karyawannya maka pemimpin harus mampu melihat potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya supaya kemampuan tersebut dapat tersalur dengan baik.

Didalam sebuah perusahaan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, sejalan dengan penelitian ini yang mengangkat topik tentang gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin

haruslah bisa menjadi contoh bagi bawahannya. Mulai dari penyampaian tugas, pengerjaan administrasi sampai kepada pelaksanaan kegiatan yang berlangsung setiap harinya. Dalam hal ini peran pemimpin harus mampu memotivasi karyawannya agar mampu menghasilkan motif-motif batik yang bagus dan menarik agar konsumen tertarik dan mampu meningkatkan jumlah produksi. Pemimpin dituntut untuk dapat mengarahkan dan memberikan keleluasaan bagi karyawannya untuk berinovasi dengan kreatifitas mereka. Melihat pada era globalisasi sekarang ini yang sangat pesat maka hanya perusahaan yang mampu melakukan perubahan dan perbaikan secara terus-menerus yang dapat bertahan. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi

pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Sebagai seorang atasan harus mampu mengambil sikap tegas terhadap karyawannya. Tegas disini tidak lantas semena-mena akan tetapi harus mampu memberikan solusi atau teguran yang membangun terhadap karyawan yang melakukan kesalahan agar bisa memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pimpinan patut memberikan pujian atau *reward* terhadap karyawannya yang memiliki kinerja baik terhadap organisasi.

Kepemimpinan seseorang dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan langkah suatu perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan salah satunya adalah cara pemimpin dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Sugianto, 2011, p.16).

Kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta 2002). Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin harus mampu membaca serta memberikan dorongan penuh berupa motivasi atau pengarahan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Dengan begitu tugas yang diberikan dapat sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Pawar & Eastman (1997) (dalam Utomo, 2002), penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional. Adanya kebutuhan bahwa pemimpin dan organisasi yang dipimpinnya harus terus melakukan perubahan sesuai kebutuhan, sehingga dapat berkompetisi di dalam perubahan ekonomi yang berlangsung cepat merupakan salah satu asumsi yang mendasari dikembangkannya kepemimpinan transformasional ini. Disinilah peran pentingnya seorang pemimpin agar dapat memotivasi bawahannya.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta lebih menekankan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Model ini juga sangat membantu organisasi dari pimpinan terhadap bawahan agar mereka mampu mencapai tujuan organisasi serta dapat terus melakukan perbaikan. Hasil penelitian eksploratori yang dilakukan oleh Behling dan Mc Fillen (1996) menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional, perilaku pemimpin yang terdiri dari kemampuan berempati (*displays empathy*), tindakan yang mencerminkan misi (*dramatizes the mission*), rasa percaya diri (*project self assurance*), perilaku pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*), keyakinan terhadap kompetensi pengikut (*assures followers of their competency*), dan perilaku penciptaan bagi pengikut (*provides followers with opportunities to experience succes*) untuk mengalami kesuksesan akan mempengaruhi keyakinan pengikut (*follower belief*). Penelitian yang dilakukan oleh Behling dan Mc Fillen (1996) menghasilkan model *Syncretical* yaitu merupakan suatu model yang mengkombinasikan gagasan-

gagasan dari berbagai tulisan yang ada mengenai kepemimpinan kharismatik atau transformasional kedalam hubungan kausal dan moderating.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat menentukan tujuan organisasi hal lain yang sangat penting yang patut diperhatikan dalam perusahaanyaitu kinerja karyawan. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Veizal Rivai 2004). Kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat melaksanakan dengan baik tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yangdialami oleh perusahaan kedepannya. Di dalam perusahaan kinerja dapat dipengaruhi olehbeberapa faktor, seperti budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan seorang manajer. Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006).Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM)

dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Standar kinerja tersebut harus mampu diaplikasikan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mereka harus mampu bertanggung jawab penuh dengan apa yang sudah menjadi kewajiban mereka terhadap perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marwan Petra Surbakti dan Suharnomo (2013) berdasarkan hasil analisa data terhadap 82 responden, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan kepemimpinan transformasional berakibat pada peningkatan kinerja karyawan. Variabel motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Ini ditandai dengan terdapatnya pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dengan hasil yang sama juga ditemukan oleh Munawaroh (2011) terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijaya Jombang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMP Katolik Wijaya Jombang.

Berkaitan dengan penemuan atau pengembangan ide-ide baru didalam sebuah perusahaan dan bagaimana cara pemimpin dapat melihat potensi yang dimiliki karyawannya, disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Kepemimpinan Transformasional pada perusahaan batik Brotoseno yang terletak di Dusun Kuyang, Sragen. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang menghasilkan suatu produk, dalam hal ini berupa batik yang

memiliki beragam motif. Sudah banyak motif yang dibuat dan dipasarkan, bukan hanya dalam kota tapi juga ke luar kota. Perusahaan ini selain dapat menghasilkan suatu produk sendiri juga dapat menyerap tenaga kerja bagi warga di sekitar lokasi perusahaan. Hal ini berdampak positif bagi kondisi perekonomian warga setempat karena dapat menciptakan lahan pekerjaan bagi mereka, mengingat banyak warga setempat yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga. Perusahaan batik Brotoseno ini merupakan perusahaan terbesar dibanding dengan perusahaan batik yang banyak ditemukan di sekitar lokasi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahandalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri kemampuan berempati (*displays empathy*), penyampaian misi (*dramatizes the mission*), kepercayaan diri (*project self assurance*), penciptaan kesan (*enhances the leader's image*), kepercayaan terhadap kompetensi bawahan (*assures followers of their competency*), dan penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan (*provides followers with opportunities to experience succes*) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotoseno Sragen?

2. Aspek variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotseno Sragen?

C. TUJUAN PELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kemampuan berempati (*displays empathy*), penyampaian misi (*dramatizes the mission*), kepercayaan diri (*project self assurance*), penciptaan kesan (*enhances the leader's image*), kepercayaan terhadap kompetensi bawahan (*assures followers of their competency*), dan penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan (*provides followers with opportunities to experience succes*) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Brotseno Sragen.
2. Untuk menganalisis variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Brotseno Sragen.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara akademis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penambahan data atau referensi yang berkaitan dengan faktor internal, dalam hal ini pada perusahaan batik Brotseno Sragen.
2. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah.
3. Secara Praktis, dengan adanya penelitian penulis ini diharapkan mampu menjadi suatu masukan untuk mengetahui sejauh mana pihak pimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan yang terdapat dalam pengajuan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori serta penjelasan mengenai Kepemimpinan Transformasional beserta atributnya dan Kinerja Karyawan. Dalam bab ini terdapat pula penelitian terdahulu dan kerangka penelitian yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang telah dianalisis dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan dan saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.