

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Anggapan umum tentang rata-rata kemampuan karyawan di Indonesia mempunyai kualitas sumber daya yang rendah, sehingga terkesan upaya dalam menyelesaikan pekerjaan kurang optimal. Selain itu, dikatakan juga bahwa sebagian besar karyawan kurang pro-aktif, sehingga hal itu menjadi permasalahan mendasar bagi suatu perusahaan (Hadi, 2009). Apakah anggapan umum tentang kualitas karyawan tersebut benar atau tidak masih perlu pembuktian lebih lanjut. Ada kemungkinan hal itu bukan hanya soal kemampuan atau ketidakmampuan tetapi juga terkait dengan masalah kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi termasuk dalam meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Suatu perusahaan hendaknya dibangun sebuah budaya yang memastikan bahwa misi dan visi dapat dicapai atau dapat disebut sebagai budaya produktif yaitu budaya dimana sumber daya manusia harus berupaya secara produktif. Artinya, sumber daya manusia yang mempunyai sikap kerja produktif dalam melaksanakan segala sesuatu. Hal itu memang sangat tergantung pada *leadernya*, yaitu bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahan untuk secara bersama-sama melaksanakan misi dan visi.

Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi tersebut (Siagian, 2007).

Pendahuluan

Pembahasan mengenai kepemimpinan telah banyak dikupas oleh para ahli, karena masalah ini terkait dengan peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Robbins (2006) menyebutkan secara eksklusif bahwa peranan seorang pemimpin dapat menyebabkan perbedaan, pemimpin yang efektif dapat menghidupkan kembali organisasi. Yukl (1994) mengatakan bahwa arti kepemimpinan telah dijelaskan dalam berbagai definisi oleh berbagai peneliti, berdasarkan pada perspektif pribadi dan aspek dari kepemimpinan yang paling menarik bagi mereka. Robbins (2006) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang dapat diandalkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

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 Sumber Daya Manusia. Gaya kepemimpinan yang transformasional dan transaksional diharapkan 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 gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan tersebut yang akan berdampak pada timbulnya motivasi bawahan atau bawahan mampu mempertinggi

Pendahuluan

motivasi untuk melakukan upaya ekstra dalam mencapai kinerja melebihi yang diharapkan (Hadi, 2009).

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku atasan dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual (Lako, 2003: 92)

Dalam bekerja, karyawan membutuhkan kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai teladan dan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan semangat untuk mencapai target kerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan Miras saat ini adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional.

Sebagai suatu perusahaan, Perusahaan Mirasa memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi untuk dapat tumbuh dan bersaing dengan perusahaan kompetitornya. Oleh karena itu perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja dengan orientasi pencapaian target atau melebihi target.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang gaya Kepemimpinan. Dengan demikian maka judul dari penelitian adalah

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mirasa Sumedang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

Pendahuluan

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional pada Perusahaan Mirasa Sumedang ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Mirasa Sumedang ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mirasa Sumedang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional pada Perusahaan Mirasa Sumedang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Perusahaan Mirasa Sumedang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mirasa Sumedang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perluasan khasanah teori mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dan penelitian mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Mirasa Sumedang serta memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia

Pendahuluan

2. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam memanfaatkan pengetahuan dan memberikan masukan kepada manajemen Perusahaan Mirasa Sumedang khususnya untuk gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam merumuskan strategi yang tepat sehingga diperoleh sumber daya manusia yang handal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dari Perusahaan Miras Sumedang tersebut