

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Bab pertama ini berisi pembahasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, tujuan, kegunaan penelitian, model penelitian, waktu penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan sebagai penentu arah dan tujuan perusahaan, yang mana perusahaan harus mampu menyikapi perkembangan jaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau tidak memberikan respon, besar kemungkinannya perusahaan akan memasuki situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keterpurukan (Harsiwi, 2003).

Seorang individu berusaha mempengaruhi perilaku individu lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, usaha ini dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu upaya mempengaruhi kegiatan bawahannya melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu (Gibson, Ivanchevich, & Donnelly, 1995 dalam Artanti, 2003). Definisi ini mengakui bahwa kepemimpinan merupakan suatu hubungan antar individu yang tertuju pada faktor kekuasaan dan pengaruh. Meskipun kekuasaan dan pengaruh sudah tentu mendominasi para pemimpin, tipe kepemimpinan ini tidak lagi dianggap efektif (Artanti, 2003). Sehingga dibutuhkan konsep kepemimpinan yang berbeda yaitu kepemimpinan transformasional.

Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional terdahulu telah menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku-perilaku pemimpin

transformatif mampu membangkitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja bawahannya.

Pemimpin transformasional juga diyakini mampu membangun komitmen organisasional karyawan melalui upaya-upaya untuk memberdayakan dan mentransformasi para bawahannya (Podsakoff, 1996 dalam Pareke, 2004).

Pemimpin transformasional menerapkan lebih dari sekedar pertukaran dan selalu berusaha meningkatkan perhatian, memberi stimulasi intelektual, dan inspirasi pada bawahan untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah ditetapkan (Bass, 1985 dalam Artanti, 2003).

Mini Market “X” di Karawang merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang ritel, yang kegiatannya untuk memperlancar saluran distribusi pada tahap akhir, yang mana konsumen dapat langsung menikmati barang atau jasa tanpa perantara. Salah satu upaya untuk dapat mendukung kegiatan tersebut dan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja Mini Market “X” di Karawang, yaitu dengan cara memperbaiki cara penerapan kepemimpinan transformasional yang telah ada pada Mini Market “X” di Karawang tersebut. Bass, 1990 (dalam Harsiwi, 2003) menyatakan bahwa dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasional besar pengaruhnya yang dapat dirasakan oleh perusahaan. Peneliti menyarankan bahwa Mini Market “X” perlu menerapkan kepemimpinan transformasional dalam aktivitasnya, sehingga karyawan bukan hanya bekerja lebih baik ketika mereka yakin bahwa atasan mereka adalah pemimpin transformasional, tetapi mereka juga akan lebih puas lagi dengan pemberian

stimulasi dan inspirasi yang diberikan atasan pada bawahannya dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Kepemimpinan pada Mini Market “X” di Karawang harus berkualitas baik dan mampu menjadi berbeda dengan kepemimpinan pada perusahaan lain. Karena kepemimpinan pada Mini Market “X” di Karawang masih belum sempurna. Yang mana kepemimpinan pada Mini Market “X” sampai saat ini dipegang dan dikelola langsung oleh pemilik, seluruh pekerjaan yang bersifat manajerial diselesaikan oleh pemilik, sehingga kurangnya pengendalian tugas kepada para karyawan, sebaiknya Mini Market “X” tidak sepenuhnya dipegang oleh pemilik melainkan sedikit demi sedikit pekerjaan didelegasikan kepada orang lain, yaitu manajer atau karyawan. Sehingga pemimpin pada Mini Market “X” di Karawang tersebut harus mampu mengelola dan memperbaiki kepemimpinan agar menjadi lebih baik dan terarah, dan harus mampu mempengaruhi orang lain atau para karyawan melalui motivasi positif untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang terbaik bagi Mini Market “X” tersebut.

Dengan semakin banyaknya persaingan dari mini market lainnya, maka pemimpin Mini Market “X” di Karawang harus mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang seringkali terjadi secara tiba-tiba, baik itu dari dalam maupun luar lingkungan Mini Market “X” di Karawang, sehingga seringkali menimbulkan masalah yang berdampak bagi produktivitas Mini Market “X” di Karawang dan harus mampu memberikan solusi terbaik atas masalah yang dihadapi tersebut, supaya sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan

tujuan, mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan bawahannya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson, et.al., 1995 dalam Artanti, 2003).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu kepemimpinan yang membantu memberikan inspirasi melalui motivasi positif kepada para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga para karyawan mampu bekerja sesuai dengan peran dan tugasnya, serta mampu memberikan kinerja yang terbaik bagi Mini Market “X” di Karawang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan transformasional dalam hubungannya dengan motivasi kerja, yang hasilnya disajikan dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Mini Market “X” Di Karawang)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan semakin banyaknya muncul mini market lainnya, maka persaingan untuk memenangkan persaingan pasar semakin ketat. Melihat kenyataan ini, diperlukan perbaikan penerapan gaya kepemimpinan transformasional untuk memenangkan persaingan tersebut dan membantu Mini Market “X” tersebut menjadi unggul daripada mini market lainnya, maka peranan kepemimpinan

transformasional dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan terarah sangat penting sekali untuk diperhatikan dan diterapkan pada Mini Market “X” di Karawang.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada Mini Market “X” di Karawang?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada Mini Market “X” di Karawang?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

1. Untuk memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pada Mini Market “X” di Karawang.
2. Untuk memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Mini Market “X” di Karawang.

### **1.4.Kegunaan Penelitian**

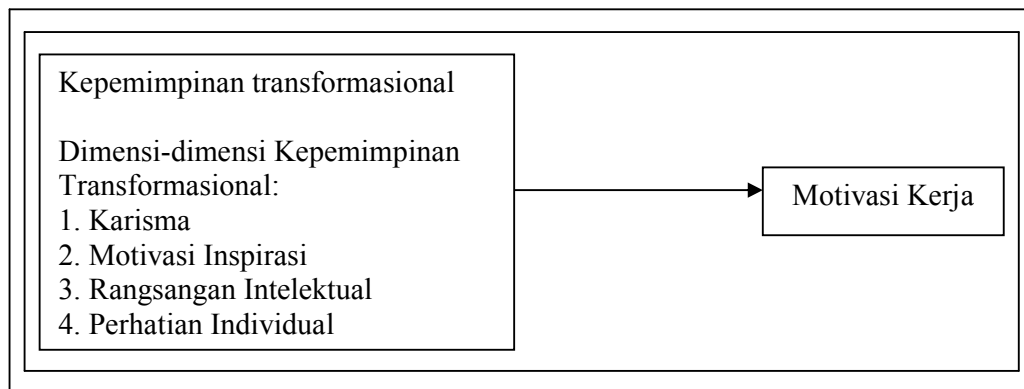
Melalui penelitian ini, peneliti mengharapkan agar hasilnya dapat berguna bagi:

1. Bagi penulis sendiri, diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengalaman dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai

penerapan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada Mini Market “X” di Karawang.

2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan kontribusi positif untuk menambah informasi yang bermanfaat dalam penerapan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan pada Mini Market “X” di Karawang. Peneliti berharap supaya kepemimpinan pada Mini Market “X” di Karawang lebih baik lagi pada masa mendatang.
3. Bagi pihak lain atau para pembaca dan para pelaku bisnis mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional kaitannya dengan motivasi kerja karyawan.

### 1.5. Model Penelitian



## **1.6. Waktu dan Tempat Penelitian**

Dalam penulisan usulan penelitian ini, penulis melakukan penelitian secara langsung, pada Mini Market “X” di Karawang yang beralamat di jalan Pasar I No 33 Karawang 41384. Adapun penelitian dilaksanakan mulai bulan September 2008 sampai bulan Januari 2009.

## **1.7. Sistematika Penulisan Laporan Penelitian**

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan:

Bab 1: Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan, kegunaan penelitian, model penelitian, waktu penelitian, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab 2: Landasan teori dan hipotesis yang terdiri atas telah pustaka yang digunakan sebagai landasan pengembangan kerangka teoritis dan perumusan hipotesis. Pertama akan dijelaskan berbagai kerangka teoritis yang membahas mengenai kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai dependen, serta teori-teori yang mendukung kedua variabel tersebut yang digunakan dalam penelitian ini. Kedua, berdasarkan uraian pada bagian pertama, akan dikembangkan suatu rumusan hipotesis penelitian yang didasarkan pada kerangka teoritis dan penelitian terdahulu.

Bab 3: Bab tiga ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang berisi mengenai sampel penelitian, teknik pengumpulan data, , definisi operasional dan pengukuran variabel,

pengujian validitas dan realibilitas, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

Bab 4: Bab empat ini menjelaskan mengenai karakteristik responden, hasil pengumpulan data, hasil uji validitas dan relibilitas, *outliers*, hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini.

Bab 5: Bab lima ini merupakan penutup yang berisi mengenai simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.