

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Teknologi di Indonesia kini semakin maju, serta kondisi perekonomiannya pun semakin membaik. Terbukti adanya data peningkatan perekonomian Indonesia tahun 2008 yang diperoleh dari [taroenawan.multiply.com/reviews/item/16 – 26k](http://taroenawan.multiply.com/reviews/item/16-26k) – yang menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia terus melaju dengan angka 6,3% / tahun dan kondisi bursa tenaga kerja terus mengalami peningkatan. Hal ini membuat perusahaan harus mampu bersaing dengan siapa saja dan dimana saja. Tanpa kemampuan bersaing, maka perusahaan tidak akan mampu bertahan lama.

Perusahaan membutuhkan suatu pertahanan yang kokoh, berupa penggunaan strategi bersaing yang tepat serta unik dan hebat yang mampu dijalankan oleh orang-orang yang hebat pula yang dapat mempertahankan dan memajukan perusahaannya. Strategi bersaing yang umum meliputi strategi biaya, strategi kualitas dan strategi kreatif. Kebanyakan perusahaan akan menghadapi masalah-masalah yang rumit, sehingga manajemen perusahaan harus mampu menggerakkan strategi bersaing tersebut dalam menghadapi kesulitan dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang terjadi di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk itu diperlukan penanganan manajemen yang baik didalam menjalankan kegiatan usahanya. Dibutuhkan banyak faktor sumber daya, diantaranya:

1. **Man** (manusia)
2. **Money** (uang)
3. **Material** (bahan baku)
4. **Machine** (mesin)
5. **Method** (metode)
6. **Market** (pasar)

Diantara sumber daya tersebut, faktor yang memiliki peran mengendalikan perusahaan ke arah yang lebih maju adalah faktor manusia atau biasa disebut sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah termasuk *intangible assets* (kekayaan yang tidak terlihat) yang berfungsi sebagai penggerak faktor sumber daya yang lain, diantaranya adalah: uang, bahan baku, mesin, metode, dan pasar. Manusia dengan berbagai perilaku yang unik berfungsi sebagai sumber daya yang unik (sebagai subyek) untuk mengelola sumber daya lainnya (sebagai obyek), sehingga keberadaan manusia dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan. Agar perusahaan yang didirikan, dapat beroperasi dengan lancar, dapat menangani permasalahan yang timbul di perusahaan, berkat kemampuan-kemampuan yang ada di dalam diri manusia.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia harus mendapat perhatian khusus agar perusahaan dapat mencapai

tujuannya. Adanya pendelegasian yang terstruktur di dalam perusahaan, kemampuan *leadership* di dalam mengarahkan karyawannya dengan baik serta kontribusi yang baik dari bawahan, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan tujuan perusahaannya serta mampu mengerahkan tenaga kerjanya menjadi suatu tim yang hebat yang mampu membawa kehidupan perusahaan ke dalam kesuksesan. Seorang pemimpin perlu mengenal, memahami, serta mengetahui tentang kepemimpinan yang baik dan peranan kepemimpinan bagi bawahannya agar di dalam perusahaan terjalin suatu sinkronisasi kerja, baik dari atasan kepada bawahannya atau sebaliknya.

Kemampuan untuk memimpin orang lain adalah sebuah kualitas fundamental yang dicari organisasi – organisasi dalam memimpin karyawan dan perusahaan. Para pemimpin yang efektif mengandalkan daya tarik emosional serta kemampuannya mempengaruhi karyawan agar termotivasi di dalam menyampaikan pesan – pesan perusahaan agar dapat dimengerti sepenuhnya oleh karyawan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang memiliki dorongan yang kuat hingga satu tingkat lebih tinggi dari dorongan yang sudah ada di dalam dirinya dimana perilaku yang dihasilkan mengarahkan kepada suatu komitmen yang kuat untuk mencapai tujuannya dengan hasil yang memuaskan. Pemimpin yang bersemangat, antusias dan efektif, lebih mungkin untuk memberi energi serta memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat, efektif, berkompeten, serta optimis. Motivasi kerja karyawan sangat penting, karena karyawan juga ikut berperan di dalam menyukseskan hidup perusahaan.

Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan terlihat adanya tingkat motivasi kerja yang semakin tinggi pada karyawan. Karyawan akan termotivasi di dalam bekerja, apabila seorang pemimpinnya memiliki gaya kepemimpinan yang tidak kaku. Maksudnya adalah seseorang yang dikatakan sebagai pemimpin harus pandai di dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terhadap para karyawan pada tiap situasi yang berbeda – beda, sehingga dengan adanya penempatan gaya kepemimpinan yang tepat disetiap kondisi yang berbeda, akan memudahkan pemimpin di dalam mempengaruhi cara pandang dan interpretasi karyawannya, serta yang terutama adalah dapat memudahkan pemimpin memotivasi karyawannya mengenai suatu realitas. Ada beberapa macam gaya kepemimpinan kontemporer menurut Stephen P. Robbins (2008, 83-95) yaitu kepemimpinan karismatik, transaksional dan transformasional. Salah satu dari ketiga gaya kepemimpinan diatas, kepemimpinan kharismatik banyak diterapkan oleh beberapa orang terkemuka di dunia sehingga gaya kepemimpinan kharismatik seakan – akan menjadi trend bagi perusahaan – perusahaan di dunia. John F. Kennedy, Marthin Luther King, Jr., Ronald Reagan, Bill Clinton, Mary Kay Ash (pendiri Mary Kay Cosmetics), Steve Jobs (salah seorang pendiri Apple Computer) dan mantan walikota New York yaitu Rudy Giuliani merupakan orang – orang yang seringkali disebut sebagai Pemimpin Kharismatik. Gaya kepemimpinan kharismatik diyakini memiliki daya – daya istimewa yang mampu

memotivasi karyawan baik untuk perusahaan kecil, menengah, bahkan perusahaan besar.

Dengan penjelasan tentang kepemimpinan dan motivasi di atas, penulis mengadakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. X di Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan pada karyawan di CV. X.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV.X.
3. Sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja karyawan di CV.X.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan pada karyawan di CV. X.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja karyawan di CV.X.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan untuk :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan karismatik dengan motivasi kerja karyawan, sekaligus sebagai bahan pembanding antara teori yang dipelajari di bangku kuliah dan praktek yang terjadi di lapangan. Selain itu, penelitian ini diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif dan sumbangan pemikiran yang cukup berarti, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja karyawan di CV.X.

3. Bagi pembaca

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan para pembaca dapat lebih memahami apa itu kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang ada serta bagaimana pengaruhnya, dan pentingnya bagi sebuah perusahaan, sehingga tulisan ini dapat berguna bagi siapapun yang membacanya.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Di dalam setiap perusahaan, seringkali ditemukan adanya karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Banyak faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain adalah suasana tempat kerja yang monoton, tidak adanya umpan balik positif yang diperoleh karyawan, rendahnya kemampuan pemimpin untuk menyampaikan maksud dan tujuan perusahaan, dan sebagainya. Di dalam mencapai tujuan perusahaan, peran karyawan sangat penting. Oleh karena itu, perlu dicari solusi agar karyawan dapat kembali memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga diperlukan yang namanya motivasi dalam upaya untuk menumbuhkan kemauan bekerja dari karyawannya.

Beberapa definisi motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Edwin B. Filipo (2003,143) (mengemukakan):

“motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.”

Menurut Merle J. Moskowitz (2003,144) (mengemukakan):

“Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan (2003,143):

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Untuk mendukung proses motivasi, selain harus dari dalam diri sendiri (internal), yang tidak kalah pentingnya adalah peran pemimpin sebagai pendukung luar (eksternal). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawannya, termasuk kebutuhan karyawan akan motivasi dari pemimpinnya. Pemimpin di setiap perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang bermacam – macam dan yang paling penting pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi para karyawannya agar karyawan mempunyai perilaku kerja yang lebih termotivasi. Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi bagi karyawan menurut Stephen P. Robbins (2008, 83-95) yang merupakan pendekatan terbaru terhadap kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Karismatik yaitu para pengikut memandang sebagai sikap heroik atau kepemimpinan yang luar biasa saat mengamati perilaku tertentu.
2. Pemimpin Transaksional yaitu pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.
3. Pemimpin Transformasional yaitu pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma.

Diantara ketiga gaya kepemimpinan yang dikemukakan, kepemimpinan kharismatik ternyata mengandung kedua gaya kepemimpinan yang lain yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Ketiga gaya kepemimpinan diatas, memiliki hubungan satu sama lain, serta cara-cara khusus

di dalam memotivasi para pengikutnya. Menurut Stephen P. Robbin (2008, 91) kepemimpinan transaksional dan transformasional hendaknya tidak dipandang sebagai pendekatan yang saling bertentangan. Kedua jenis kepemimpinan ini saling melengkapi, kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau hanya pendekatan transaksional saja yang diterapkan. Apabila seorang pemimpin memiliki sifat transaksional, maka pemimpin tersebut sudah memerankan kepemimpinannya menjadi pemimpin transaksional. Pemimpin transaksional memotivasi para pengikutnya dengan cara menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang baik dan mengakui pencapaian yang diperoleh, dimana aspek ini juga merupakan aspek dari kepemimpinan transformasional. Sedangkan pemimpin transformasional memotivasi para pengikutnya dengan memberikan motivasi yang inspirasional yang artinya mengomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya, dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana, serta adanya pemberian perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran. Pemimpin yang paling baik memiliki sifat transaksional dan transformasional sekaligus. Kemudian diungkapkan menurut Stephen P. Robbin (2008, 94) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki banyak kesamaan dengan kepemimpinan karismatik dimana peneliti yang memperkenalkan kepemimpinan kharismatik ke PO, Robert House, menganggap keduanya hampir sama, dengan perdebatan yang sangat kecil atau “tak berarti”. Studi menunjukkan bahwa dalam kenyataannya seorang pemimpin yang memiliki skor tinggi untuk kepemimpinan transformasional juga cenderung memiliki skor tinggi untuk karisma. Karena itu, dalam praktiknya, ukuran-ukuran kepemimpinan karismatik dan transformasional bisa dikatakan hampir sama. Sehingga dapat jelas dimengerti bahwa adanya hubungan yang selaras antara kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan karismatik. Dimana jauh sebelum seseorang menjadi pemimpin karismatik yang baik, pemimpin tersebut telah menjalankan kepemimpinannya yang diawali sebagai pemimpin transaksional kemudian masuk

ketingkat yang lebih aktif dan efektif, menjadi pemimpin transformasional. Menurut Stephen P. Robbin (2008, 83 - 85) Kepemimpinan karismatik menunjukkan adanya empat karakteristik, yaitu memiliki visi, bersedia mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi tersebut, sensitive terhadap kebutuhan bawahan dan memiliki perilaku yang luar biasa. Pemimpin karismatik menggunakan empat tahapan, dalam memotivasi para pengikutnya. Dimulai dari pernyataan visi sang pemimpin. Visi (*vision*) adalah strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan. Visi memberikan nuansa kontinuitas bagi para pengikutnya dengan cara menghubungkan keadaan saat ini dengan masa depan yang lebih baik bagi organisasi. Setelah visi dan misi ditetapkan, pemimpin kemudian mengomunikasikan ekspektasi kerja yang tinggi dan meyakini bahwa para bawahan dapat mencapainya. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri pada bawahan. Selanjutnya sang pemimpin melalui kata – kata dan tindakan, seperangkat nilai yang baru dan melalui perilakunya, memberikan teladan untuk ditiru para pengikutnya. Pada akhirnya, pemimpin karismatik melibatkan dirinya secara emosional dan seringkali berperilaku yang tidak biasa untuk memotivasi pengikutnya dengan menunjukkan keberanian dan pendiriannya atas visi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara yang masih akan diuji kebenarannya, yaitu:

“ Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di CV. X Bandung “

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Pengumpulan Data

a. Penulis melakukan pengumpulan data melalui :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Mempelajari teori – teori dari berbagai buku referensi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Baik dalam mengumpulkan data maupun menganalisis

2. Kuesioner

Menggunakan daftar pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh jawaban yang terperinci mengenai hal-hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi.

3. *Interview* (wawancara)

Pengambilan data langsung dengan memberikan pertanyaan kepada pemimpin perusahaan.

4. **Field Research** (Penelitian Lapangan)

Penelitian yang dilakukan di lapangan (lokasi) dimana peristiwa – peristiwa yang menjadi objek penelitian.

1.6.2 Pengolahan Data

Penulis melakukan pengolahan data menggunakan metode dan rumus korelasi Spearman , sebagai berikut:

- Jika terdapat angka kembar

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

- Jika tidak terdapat angka kembar

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Untuk menguji regresi, maka kita menggunakan koefisien determinasi, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien determinasi} = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana : x = variabel gaya kepemimpinan

Y = variabel motivasi kerja karyawan

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. X yang berlokasi di jalan Babakan Tarogong 208 Bandung, Jawa Barat.