

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Wilanda, 20xx). Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Dalam mempertahankan diri di dunia bisnis yang semakin berkembang di era globalisasi ini, perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan usaha. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Mondiani (2012), perusahaan perlu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan (Rivai & Sagala, 2010).

Sumber daya manusia tidak lepas kaitannya dengan kepemimpinan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2004). (Nirman, 2004 dalam Irawan, 2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Di dalam perusahaan, peran pemimpin sangat diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan efisien dan efektif sehingga dapat

meningkatkan produktivitas. Pentingnya peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Raharjo & Nafisah, 2006). Selain memiliki peran, pemimpin juga memiliki fungsi. Menurut (Sutanto & Stiawan, 2000), seorang pemimpin mempunyai dua fungsi yaitu: fungsi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi sosial/pemeliharaan kelompok. Fungsi yang berkaitan dengan tugas dapat meliputi pemberian perintah, pemberian saran pemecahan dan menawarkan informasi serta pendapat. Sedangkan fungsi pemeliharaan kelompok/fungsi sosial meliputi semua hal yang membentuk kelompok dalam melaksanakan tugas operasinya untuk mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin yang berhasil menjalankan kedua fungsi tersebut dengan baik adalah pemimpin yang berhasil. Menurut Kartono (2005), fungsi pemimpin adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Dari kedua teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap pimpinan perlu memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010). Gaya pemimpin itu sendiri adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam melakukan tugasnya (Rivai & Sagala, 2009).

Dari banyaknya teori tentang gaya kepemimpinan yang berkembang, terdapat dua gaya kepemimpinan yang sangat populer yaitu, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional (Bass & Burn, dalam Tondok & Argarita, 2004). Bass,

dalam Simanjuntak dan Calam (2012) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Sedangkan kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan arahan kepada bawahan, serta memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka serta menitik beratkan pada perilaku untuk memandu pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Maulizar, dkk., 2012). Menurut (Bass & Burns, dalam Anggraeni & Santosa, 2013) kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik. Argumen ini banyak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Avolio & Bass (1987) dalam Mujiasih & Ratnaningsih (2003) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional dalam dua hal. Pertama, pemimpin transformasional bertindak efektif, karena mengenali kebutuhan bawahan. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang bertindak aktif. Kedua, pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan sehingga, dapat memotivasi kerja dan mendorong bawahan untuk lebih maju dalam pencapaian kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas, pada penelitian kali ini, penulis membatasi permasalahan dan pembahasan hanya kepada gaya kepemimpinan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal (Jung & Avolio, dalam Anikmah, 2008). Ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat

meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menurut Terry (dalam Thoha, 2004), pemimpin transformasional memiliki karakteristik: kharisma (memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan), inspirasi (mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana), rangsangan intelektual (menggalkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang teliti), dan pertimbangan yang diindividualkan (memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahannya).

Bukti empiris menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan (Walter, 1998 dalam Muhdiyanto, 2006). Perusahaan membutuhkan pemimpin yang memiliki karakter yang kuat disertai dengan tindakan yang efektif dan efisien sehingga akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberdayaan merupakan sebuah konstruk penting dalam proses transformasi kepemimpinan transformasional. Esensinya, bawahan diberikan keleluasaan untuk mengembangkan dan merealisasikan potensi yang ada dalam diri individu. Melalui cara ini, bawahan dengan *self-efficacy* yang kuat, akan lebih mampu mengerjakan terhadap tugas yang menantang, bahkan dapat menghasilkan perilaku yang efektif (Muhdiyanto, 2011). Pernyataan tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pemimpin untuk bekerja secara efektif yang secara langsung akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, efektivitas kepemimpinan diukur dengan beberapa indikator, yaitu kepuasan kerja, produktivitas, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, daya saing, dan pengembangan (Wicaksono & Wahyudi, 20xx).

Selain mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan (Judge & Locke, dalam Saragih, 2007). Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model pemimpin yang tepat, alasannya karena kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para karyawan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Judge & Bono dalam Pareke, 2004) menemukan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zahari dan Shurbagi (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi karyawannya, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi karyawan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para karyawannya (Anggraeni & Santosa, 2013). Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka ditugaskan dan mengejar kepentingan organisasi (Voon, dkk., 2011).

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk membuktikan secara empiris terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja
- b. Untuk membuktikan secara empiris terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memilih pemimpin dan menjadikan pemimpin yang ada bekerja secara efektif. Sehingga hasilnya perusahaan dan karyawan akan memiliki kepuasan yang akan lebih kompetitif dibandingkan perusahaan pesaing dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi para akademisi khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Insani yang hendak melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, yaitu yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini terdiri dari teori-teori sosial dan

hasil riset-riset terdahulu yang dapat dimanfaatkan kembali untuk membangun dan mendukung hipotesis-hipotesis dalam penelitian berikutnya.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab keingintahuan masyarakat umum, khususnya teori-teori dalam penelitian ini yang membahas tentang kepemimpinan transformasional, efektivitas kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta implikasinya dalam kehidupan berorganisasi.