

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah perubahan yang supercepat dan persaingan yang superkompetitif, muncul tuntutan-tuntutan baru yang membuat pengambilan keputusan dalam perusahaan/organisasi menjadi lebih kompleks. Perusahaan/organisasi harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia tidak bisa dianggap hanya sebagai *means of production* saja tetapi sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan/organisasi, bahkan lebih dari itu sebagai *human capital*.

Segala bentuk asset yang dimiliki oleh perusahaan/organisasi dapat menjadi sangat berarti, dan hal itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, keterampilan mengelola sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap orang yang bertanggung jawab untuk bekerja dengan bantuan bawahan/karyawan.

Sudah saatnya bagi para pemimpin untuk menyadari bahwa keberhasilan perusahaan/organisasi merupakan hasil dari banyak kesalingtergantungan; baik lingkungan internal maupun eksternal perusahaan/organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan, keahlian, karakter, dan sifat yang wajib dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil bukanlah yang mencari

kekuasaan untuk diri sendiri, melainkan mendistribusikan kekuasaan kepada orang banyak untuk mencapai cita-cita bersama, (Sutikno, 2007).

Suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari suatu kepemimpinan adalah dengan melihat atau memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Sudah seharusnya seorang pemimpin mengembangkan suatu gaya kepemimpinan yang paling sesuai (*best fits*) dengan situasi dan orang-orang yang bekerja dengan mereka, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas.

Manusia mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada setiap individu pun berbeda-beda. Sikap yang berbeda pada setiap individu tersebut berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan lingkungan.

Hingga saat ini, tidak sedikit manajer yang masih meyakini bahwa gaji merupakan faktor utama untuk memotivasi karyawan. Mereka tetap tidak menyadari bahwa menawarkan tantangan baru, menunjukkan komitmen, kejujuran, terbuka terhadap masukan dan memberi dukungan serta pujian merupakan faktor utama motivasi. Banyak manajer tidak sadar bahwa organisasi adalah organisme hidup tempat orang hidup dan karyawan perlu diperlakukan sebagai makhluk hidup, (Rampersad, 2006).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dianggap mampu memotivasi karyawan melalui sosialisasi visi-misi, memberi teladan yang baik, dan menciptakan budaya kerja yang kondusif di tengah persaingan yang begitu ketat, (Sarwono dalam Sutikno, 2007).

Berdasarkan analisis tersebut, penulis bermaksud melakukan kegiatan penelitian yang bersifat asosiatif, dengan menggunakan karyawan di STIKES BUDI LUHUR sebagai sampel.

Dalam kaitan pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu faktor penting untuk mencapai kesuksesan, tidak hanya sukses sebagai perusahaan tetapi sukses sebagai pemimpin, karena mampu memotivasi karyawan dan membantu mereka untuk mencapai kesuksesan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk membuat usulan penelitian dengan judul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN di SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BUDI LUHUR CIMAHI"**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR
2. Bagaimana motivasi karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang diterapkan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat berguna bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi Organisasi (STIKES BUDI LUHUR)

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan yang berarti yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan interaksi positif antara atasan dan bawahan, guna membangun kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR.

2. Bagi Penulis

Dengan dilakukan penelitian ini, diharapkan penulis dapat lebih memahami dan menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi. Selain itu juga hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi persiapan penulis untuk memasuki dunia kerja, karena setiap orang yang bekerja di suatu organisasi manapun akan berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian kepemimpinan transformasional dan motivasi yang lebih sempurna.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kepemimpinan lahir sebagai suatu konsekuensi logis dari perilaku dan budaya manusia yang terlahir sebagai individu yang memiliki ketergantungan sosial yang sangat tinggi dalam memenuhi kebutuhannya, (Tjiharjadi dkk, 2007).

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti dari manajemen. Baik buruknya kepemimpinan seseorang tergantung pada baik buruknya *human relations* yang dimiliki dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Prinsip-prinsip *human relations* yang baik menurut Drs. A. Sihotang, M.B.A. (2007:260) seperti berikut:

1. Tujuan organisasi hendaknya searah dan identik dengan tujuan orang-orang yang terlibat dalam kerjasama itu.
2. Terdapat susunan kerja yang menyenangkan dan tercipta ketenangan kerja.
3. Informasi yang jelas dan *open management*
4. Memperlakukan bawahan secara manusiawi dan jangan disamakan dengan mesin.
5. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi setiap karyawan.
6. Mempekerjakan setiap orang dengan prinsip *the right man on the right job* pada pekerjaan yang menantang dan bukan pada rutinitas.
7. Memberikan pengakuan dan penghargaan pada yang berprestasi.
8. Melengkapi setiap orang pekerja dengan peralatan yang memadai.
9. Memberikan kesempatan yang maksimal dalam pencapaian karier setiap karyawan.
10. Memberikan imbalan balas jasa yang setimpal.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang menggunakan prinsip *human relations* dalam pelaksanaan kepemimpinannya dan mampu memotivasi karyawan melalui sosialisasi visi-misi, memberi teladan yang baik, dan menciptakan budaya kerja yang kondusif.

Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Dengan demikian, antara pemimpin dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga dapat mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai organisasi/perusahaan. Pemimpin transformasional membantu para karyawannya untuk ikut sukses. Ia membantu karyawan untuk meningkatkan taraf kehidupan, kemampuan dan keterampilan kerja, ilmu pengetahuan, serta berperan aktif dalam merawat motivasi, semangat, dan sikap kerja yang positif, (Sutikno, 2007). Ringkasnya, pemimpin transformasional berupaya melakukan *transforming of visionary* menjadi visi bersama.

Proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu: *inspiring*, *stimulating*, *coaching*, dan *team building*, (Tjiharjadi dkk, 2007). Secara ringkas, karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- *Inspiring*: memunculkan kegairahan. Pemimpin transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Bawahan diberi hak berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan. Karakteristik ini dapat meningkatkan motivasi,

semangat kelompok, antusiasme dan optimisme karyawan, serta komitmen yang tinggi.

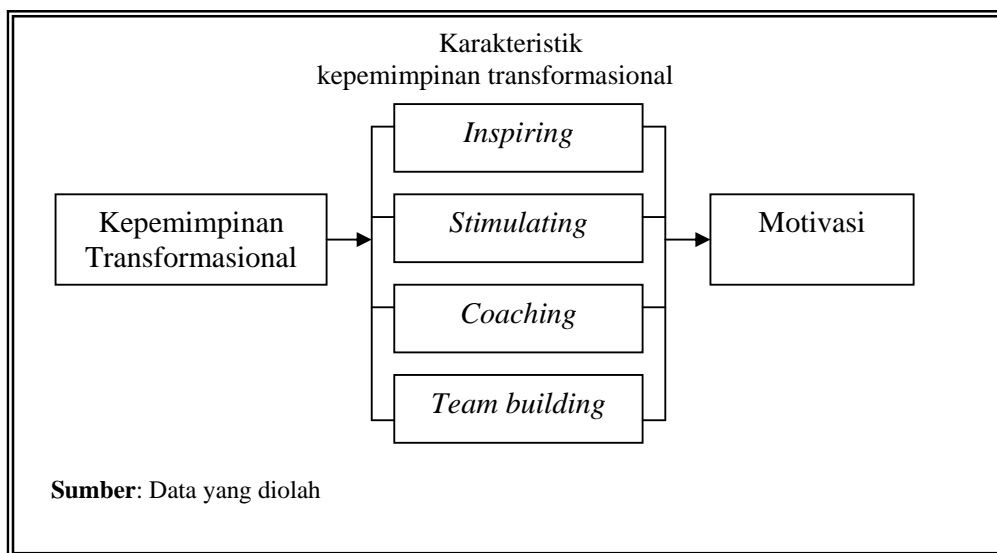
- *Stimulating*: memunculkan minat terhadap hal baru. Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Karakteristik ini memungkinkan bawahan merasa pimpinannya menerima dan mendukung mereka sehingga mereka termotivasi untuk memikirkan cara kerja mereka, mencari cara baru dalam menyelesaikan tugas dengan cepat. Pengaruh positif yang lebih jauh ditimbulkan adalah adanya semangat belajar yang tinggi.
- *Coaching*: memberikan bimbingan satu per satu. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Pemimpin melakukan usaha pembinaan yang diarahkan kepada peningkatan dan pemeliharaan unsur personil, materil, dan operasionalnya, (Tjiharjadi dkk, 2007). Hal ini akan membuat karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan manusiawi oleh atasannya, sehingga motivasi yang positif dari karyawan akan terbentuk.
- *Team building*: bekerja melalui kelompok kerja. Pemimpin memberikan arahan dan membiarkan orang lain/bawahan mengeluarkan kemampuan mereka. Pemimpin tim akan secara aktif beralih dari pemain yang mengambil peluang menjadi pelopor yang menciptakan peluang, (Tjiharjadi dkk, 2007). Pemimpin yang bekerja melalui kelompok kerja menjalankan perannya sebagai penyelaras, panutan, pengembang sikap demokratis, pemotivasi karyawan.

Keempat karakteristik kepemimpinan transformasional tersebut mampu memotivasi dan berinteraksi mempengaruhi terjadinya perubahan perilaku karyawan untuk mengoptimalkan usaha dan performance kerja yang lebih memuaskan ke arah tercapainya visi dan misi organisasi.

Motivasi sendiri dapat didefinisikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi memberikan daya untuk maju lebih jauh lagi. Tanpa motivasi apapun, apa yang dikerjakan hanyalah akan menjadi beban. Seorang pemimpin yang tidak memiliki motivasi yang positif dalam dirinya hanya akan melemahkan para pengikutnya, dengan kata lain akan menurunkan motivasi kerja karyawan, (Tjiharjadi dkk, 2007).

Motivasi akan muncul bila seseorang mengerti apa yang hendak dicapainya atau apa yang dihargainya. Itulah tugas pemimpin untuk selalu termotivasi dan menularkannya kepada para pengikutnya.

Untuk mengetahui gambaran isi secara keseluruhan, dibuatlah skema kerangka pemikiran, seperti gambar berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah:

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR.

1.6 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan fakta-fakta atau kejadian-kejadian pada organisasi tersebut.

Dalam melakukan penelitian, kegiatan yang dilakukan penulis adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku untuk mendapatkan pengertian teoritis, sebagai dasar perbandingan dalam memecahkan masalah.

2. Studi Lapangan

Dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung pada organisasi untuk memperoleh data dan informasi, yang dapat diteliti dengan cara :

a. Observasi

Pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data yang lebih jelas dan nyata mengenai masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk memperoleh data berupa jawaban yang telah disediakan

c. Wawancara

Dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada pimpinan, dan staff karyawan di instansi terkait.

Teknik pengolahan data yang akan digunakan penulis adalah metode statistik dengan analisa koefisien rank Spearman, dimana:

X = Variabel Independent = Variabel Kepemimpinan Transformasional

Y = Variabel Dependent = Variabel Motivasi

Rumus Korelasi Rank Spearman:

- Jika tidak terdapat angka kembar:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

- Jika terdapat angka kembar

$$rs = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum X^2 \sum y^2)}}$$

Dimana:

rs = koefisien korelasi Spearman

n = jumlah data

di = selisih rank X dan rank Y

Digunakan juga koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan BUDI LUHUR Cimahi. Jl. Kerkof No. 243 Telp./Fax. (022) 6670015 Leuwigajah Kota Cimahi
Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 14 April 2009-28 Juli 2009