

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki Era Globalisasi saat ini, disadari oleh banyak perusahaan atau organisasi bahwa untuk mampu bertahan dalam menghadapi kompetisi global market tidak semata-mata ditentukan oleh faktor produksi, namun lebih difokuskan pada kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan guna mencapai tujuan organisasi. Disadari bahwa dalam menangani manusia tidaklah semudah

menangani mesin karena manusia merupakan bagian paling berharga dari peradaban, oleh karena itu dibutuhkan teknik dan cara tertentu yang berbeda cara daripada penanganan terhadap mesin produksi.

Untuk menangani dan mengarahkan aset perusahaan yang berupa manusia dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjadi pedoman dan panutan dalam melakukan tugas-tugas di perusahaan. Tanpa kepemimpinan, perusahaan hanya akan menjadi kegalauan antara manusia dan mesin. Kepemimpinan itu sendiri adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan.

Didalam bekerja, seorang pekerja memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai, seperti: imbalan, penghargaan, jenjang karier, pengakuan, status sosial, dan sebagainya. Tujuan-tujuan tersebut akan dicapai seiring dengan hasil kerja yang sesuai pula dengan *standard of performance* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam mencapai hasil kerja yang memadai, dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: motivasi, imbalan, rasa aman, tipe kepribadian, tipe lingkungan kerja, iklim organisasi, persepsi terhadap perilaku kepemimpinan, persepsi terhadap kebijaksanaan perusahaan, dan sebagainya.

Perilaku kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan pencapaian hasil kerja seorang pekerja dikarenakan fungsi dari kepemimpinan itu sendiri adalah mendorong pekerja untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan tujuan dan kepentingan pekerja itu sendiri. Jika seorang pemimpin menerapkan suatu teknik kepemimpinan yang dipersepsi tidak sesuai atau tidak dapat diterima oleh pekerja bawahannya, maka akan terjadi konflik dan tujuan perusahaanpun akan terhambat. Sebaliknya, jika seorang pemimpin menerapkan teknik kepemimpinan yang dipersepsi sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari pekerja bawahannya, maka sang pemimpin

akan menjadi panutan dan akan dihargai oleh bawahannya sehingga akan lebih mudah baginya untuk mendorong dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan karena sesuai dengan tujuan pribadi sang pekerja itu sendiri.

Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan atasan sangatlah berkaitan erat dengan hasil kerja yang akan dicapai oleh pekerja dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Hendaknya diketahui persepsi bawahan terhadap perilaku kepemimpinan atasannya saat ini agar diketahui perilaku seperti apa yang sesuai dengan kebutuhan pekerja dan diharapkan dapat diterapkan dalam perusahaan guna mendukung pencapaian produktifitas pekerja dan tujuan perusahaanpun akan tercapai.

1. 2 Tujuan Penulisan

1. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan hasil kerja bawahan di perusahaan konstruksi “DBP” di Kotamadya Bandung.
2. Untuk mengetahui dengan jelas sejauh mana hubungan positif antara perilaku kepemimpinan dengan hasil kerja bawahan di perusahaan konstruksi “DBP” di Kotamadya Bandung.

1. 3 Pembatasan Masalah

- Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan atasan, yang diambil adalah atasan dengan jabatan Project Manager.

- Untuk mengukur persepsi bawahan terhadap perilaku kepemimpinan, sampel yang diambil adalah Manager Pelaksana, dengan batasan:
 - Pendidikan min. SMU atau sederajat
 - Jenis kelamin pria
 - Berusia antara 20 – 35 tahun
 - Pengalaman kerja minimal 6 bulan
- Penilaian hasil kerja bawahan diperoleh berdasarkan pencapaian persentase pekerjaan sesuai dengan rencana kerja.
- Untuk mengukur perilaku kepemimpinan digunakan teori yang dikembangkan oleh *University of Ohio* yaitu ***Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)***.

1. 4 Sistematika Penulisan

Bab 1 Membahas latar belakang masalah, maksud dan tujuan, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan pustaka yang menerangkan teori-teori yang berhubungan dengan persepsi, perilaku kepemimpinan, persepsi terhadap perilaku kepemimpinan dan hubungannya dengan hasil kerja, meliputi sejarah munculnya teori-teori kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kerja.

Bab 3 Pengamatan dan pengambilan data di perusahaan konstruksi “DBP” di Kotamadya Bandung.

Bab 4 Tahap analisis dan perhitungan data korelasi yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan teknik pengujian korelasi.

Bab 5 Tahap evaluasi dan kesimpulan yang didapat setelah melakukan perhitungan korelasi, apakah korelasi yang didapat adalah korelasi positif atau sebaliknya antara perilaku kepemimpinan yang dipersepsi bawahan dan hasil kerja di perusahaan konstruksi “DBP” di Kotamadya Bandung.