BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional berperan untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia memiliki dinamika, perasaan, tanggung jawab dan ingin mengembangkan diri agar sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam pengembangan dan pembangunan. Untuk mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia maka kepemimpinan berperan pula dalam peningkatan mutu produktivitasnya. Sejak permulaan sejarah pada hakekatnya tidak ada organisasi tanpa pimpinan. Kelompok tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah sesat, kacau panik, dan anarki. Karena pemimpin merupakan tonggak keberhasilan dan kegagalan dari suatu organisasi dan pemimpin jelas mempunyai kelebihan – kelebihan dibanding orang lain sehingga perilakunya akan mempengaruhi bawahan dalam rangka mencapai tujuan yang ditargetkan (Sutanto, 1991).

Pemimpin adalah mereka yang melihat adanya kebutuhan akan perubahan, bahkan mereka bersedia untuk memicu perubahan tersebut. Sedangkan pengikut lebih suka untuk tinggal ditempat mereka sendiri . pemipin melihat adanya kebaikan dibalik perubahan dan mengkomunikasinya dengan para pengikut mereka dalam mencapai sebuah kesuksesan.

Kepemimpinan merupakan penentu dalam sebuah organisasi dan memotivasi kearah tujuan. Kepemimpinan atau leadership menurut Stogdill (1974) adalah proses mempengaruhi kegiatan – kegiatan yang teroragisasi dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

usaha – usaha untuk menentukan dan tercapainya tujuan (Kartono, 1994). Suatu perusahaan dapat berhasil atau tidaknya usaha guna mempertinggi mutu produksi serta efisiensi banyak tergantung kepada unsur manusianya yang melakukan pekerjaan dan melayani alat – alat kerjanya. Sebab, tenaga kerja bukanlah barang mati, melainkan makhluk hidup, yaitu manusia yang memiliki pikiran, perasaan, serta kemauan. Memahami keadaan karyawan dimaksutkan untuk menambah kualitas kerja tiap karyawan, sehingga dalam melaksanakan tugas – tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Ketika perubahan posisi terjadi untuk perkembangan potensi karyawan yang lebih baik dalam suatu organisasi dan implementasi dari perubahan strategis terjadi maka karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan. Faktor penting yang menetukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemipin (l*eader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauhmana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan – kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda – beda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda – beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Tipe kepemimpinan dapat diartikan sebagai bentuk atau pola dan jenis kepemimpinan, yang didalamnya diimplementasikan satu atau lebih perilaku atau gaya kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedangkan gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Terdapat 6 tipe kepemimpinan menurut Teori Aliran Behaviorisme : 1. Tipe kepemipinan Otoriter (Dominator), 2. Tipe Kepemimpinan Demokratis (Group Developer), 3. Tipe Kepemimpinan Persuasif (Crowd Crouser), 4. Intelektual (Eminent Man), 5. Eksekutif (Administrator), 6. Representatif (Spokesman).

Pemimpin dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa prinsip. Sebagai kriteria dalam prinsip ini menggunakan hubungan atau komunikasi dengan bawahannya, dapat dikategorikan berdasarkan tipe kepemimpinan sebagai berikut : 1. Pemimpin yang persuasif, dimana pemipin mengadakan hubungan yang erat dengan bawahannya, 2. Pemimpin yang dominan dimana hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terbatas jika ada problema – problem, 3. Pemimpin institusional atau disebut juga heads, dimana kepemimpinannya banyak di delegasikanpada para eksekutif, 4. Pemimpin cerdik pandai yang dimana pengaruhnya dirasahan besar sekali dan dapat mempengaruhi rakyat sekalipun ia sudah meninggal.

Kepemimpinan mempunyai penekanan yang sama yaitu arah dan tujuan bagi organisasi. Kepemimpinan lebih banyak berfokus menciptakan visi kedepan bagi organisasi. Kepemimpinan lebih banyak memandang pada horizon yang luas (keeping eye on the horizon) dan menekankan hasil – hasil jangka panjang (long term result) (kottler,1996).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kineja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yan optimal dilakukan melalui lima cara yaitu : (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan dan sasaran kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

PT. Cipta Esavira Sejahtera adalah perusahaan Swasta Independen yang bergerak dibidang Suplayer Tenaga Kerja Security dan Cleaning Service (Outsourching), berlokasi di Bukit Bambe Blok AF 14 Gresik. Sebagai perusahaan Suplayer Tenaga Kerja Security dan Cleaning Service (Outsourching), PT. Cipta Esavira Sejahtera menyadari bahwa kepemimpinan terhadap karyawan sangat diperlukan karena dalam hal ini kinerja karyawan berbeda – beda dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan yang menjadi penyedia.

Dengan semakin majunya dunia perindustrian, maka kebutuhan akan kebersihan dan keamanan sangat dibutuhkan. PT. Cipta Esavira Sejahtera mempunyai semboyan “Pelayanan yang kami utamakan”, semboyan inilah yang ingin diterapkan diseluruh jajaran perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan perusahaan – perusahaan lain dalam hal penyaluran ketenaga kerjaan maka dari PT Cipta Esavira Sejahtera selalu berupaya meningkatkan kualitas kepemipinan yang baik. Karena dengan kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Dalam hal ini di PT Cipta Esavira Sejahtera mejadi jasa ketagakerjaan sudah selama 5 tahun dan memiliki sekitar 200 karyawan yang disebar dibeberapa instansi sebagian bidang jasa Cleaning Service (OB) dan Security. Penulis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadikan sebuah acuan di perusahaan PT Cipta Esavira Sejahtera karena perusahaan tersebut bergerak di bidang (Outsourching) yang dimana kinerja karyawan berbeda – beda meskipun dalam satu perusahaan. Perbedaan tersebut tegantung dengan cara pemimpin dalam memimpin di Instansi tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan dengan kinerja

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi:

1. Segi Teoritis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman bagi berbagai pihak yang tertarik dengan studi ilmiah di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya studi yang berkaitan dengan peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam hal memelihara dan meningkatkan kepemimpinan yang baik agar dapat memberikan kinerja yang positif bagi karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian terdahulu, maka penulis mengambil jurnal dengan judul Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (Sarmito, 2013). Dari penelitian tersebut dapat diambil hipotesis adalah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dengan subyek 43 orang.

Jurnal lainnya adalah dengan judul Semangat kerja dan Gaya Kepemimpinan (Sahlan Asnawi, 1999). Dalam penelitian ini dengan Hipotesis semangat kerja karyawan yang mempunyai pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi hubungan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai pemimpin dengan gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Dengan Subyek 100 orang menggunakan teknik analisis t-test.

Jurnal lainnya adalah Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Wara Selatan Kota Palopo (Jumhur salam, 2013). Dari penelitian tersebut dapat diambil ada hubungan antara gaya kepemimpinan berdasarkan pengambilan keputusan dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Wara selatan. Hal ini didukung dengan persepsi gaya kepemimpinan sebagai gaya instruksi yang memiliki kinerja yang baik dan buruk masing – masing sebanyak 26 orang dan 4 orang sedangkan untuk gaya partisipasi yang memiliki kinerja yaitu 2 orang

Jurnal lainnya dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang (H.Y Ruyatningsih, 2013). Dari penelitian tersebut dapat diambil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadp kinerja karyawan.

Jurnal lainnya dengan judul hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan kharismatik dengan kinerja karyawan (Dwi Aprirahmayani Sarna, 2014. Dari penelitian tersebut dapat diambil hipotesis bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan subyek penelitian sebanyak 88 orang. Dan disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan anatara persepsi antara gaya kepempinan kharismatik dengan kinerja. Semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan kharismatik maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Jurnal lainnya dengan judul hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas mekar baru (Siti Maria Uzlah, 2011). Dari penelitiannya terdapat hubungan yang positif dan antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja dapat diterima.

Jurnal lainnya dengan judul hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya (Adisty Herwidaningtyas Soeyitno, 2013). Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil jurnal diatas penulis menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini sudah ada yang memakai variabel yang akan di uji. Penulis juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan dari jurnal sebelumnya bahwa sudah memakai metode kuantitatif yang artinya penelitian ini sudah didukung dari jurnal –jurnal sebelumnya.

Persamaan yang terdapat pada jurnal diatas dengan penelitian adalah jurnal tersebut sama mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap sebuah kepemimpinan yang ada di suatu perusahaan. Dengan itu kepemimpinan sangat penting terhadap perilaku karyawan.

Perbedaannya yaitu dalam beberapa jurnal tersebut variabel yang di tonjolkan berbeda dengan variabel yang diteliti dan dalam hal ini penelitian menggunakan persepsi karyawan sebagai alat ukur kinerja dan kepemimpinan.

Dalam penulisan skripsi dengan judul hubungan antara kinerja dengan persepsi terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa kedua variabel tersebut original dan tidak ada unsur peniruan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id