

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya, yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dan pekerja harus bekerja sama untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan mereka sendiri. Terry (2002) berpendapat bahwa pemimpin adalah agen perubahan, orang yang tindakannya mempengaruhi orang lain lebih daripada tindakan orang lain mempengaruhi mereka. Griffin (2004) menyebutkan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Hersey dan Blanchard (1991) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain. Pola-pola terdapat pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola ini membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang lain.

Selama mengarahkan dan memotivasi karyawan seorang pemimpin bisa memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu, gaya kepemimpinan karismatik dikatakan paling tepat ketika pekerjaan memiliki tujuan ideologis atau lingkungannya menimbulkan tekanan dan ketidakpastian. Pemimpin yang berkarisma memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak dapat diukur dari sudut apapun baik itu dari segi kemampuan, fisik tubuh, usia matang, pengetahuan atau hal yang dapat dinilai dari pemimpin. Griffin (2004) mengartikan karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan. Kepemimpinan karismatis adalah konsep yang mengasumsikan bahwa karisma merupakan suatu karakteristik individual dan pemimpin. Pertama kali yang memperkenalkan teori kepemimpinan karismatis adalah Robert House pada tahun 1977. Teorinya menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin yang karismatis cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan-keyakinan dan cita-cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain, mereka juga cenderung mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi tinggi menyangkut kinerja bawahan dan menampakkan keyakinan pada bawahan.

Karyawan adalah salah satu unsur utama yang memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan organisasi. Kinerja karyawan penting untuk dicatat karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan tingkat kelangsungan hidup di persaingan global serta penilaian kinerja ditentukan oleh hasil sumber daya manusia (SDM). Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan menurut Wirawan (2009) dan Suranta (2002) adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan sangat terintegrasi dengan peran pemimpin, sementara motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja. Hubungan antara kepemimpinan karismatik dengan kinerja pegawai adalah adanya pengaruh gaya kepemimpinan karismatik yang dapat menjadi pemimpin ideal dan efektif serta memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif sehingga kinerja pegawai dapat ditentukan melalui gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan.

Motivasi merupakan hal terpenting dalam pengelolaan organisasi karena orang-orang yang termotivasi akan melakukan pekerjaan secara maksimal, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi, apabila para pegawai tidak termotivasi oleh pemimpinnya tentu akan mempengaruhi kinerja atau semangat karyawan yang berkelanjutan. Dalam rangka usaha meningkatkan kinerja karyawan PT PAPAN JAYA, hal yang mendasar menjadi perhatian adalah bagaimana pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawannya. Mengamati bagaimana motivasi meningkatkan kinerja karyawan merupakan tugas organisasi, hal itu akan mempengaruhi sikap seseorang, seperti emosi dan perilaku. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik dan motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pokok permasalahan yang menjadi latar belakang, penulis meneliti “Efek Gaya Kepemimpinan Karismatik Dan Motivasi Untuk

Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT Papan Jaya) karena dalam 1 tahun terakhir kinerja karyawan mengalami penurunan, sebab itu perusahaan ingin mengetahui besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan kharismatik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA.

1.2 Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang, maka perlu adanya batasan masalah yang jelas mengenai apa yang dibuat dan diselesaikan dalam penelitian ini. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini pada bidang manajemen sumber daya manusia
- b. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan karismatik dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT PAPAN JAYA
- c. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT PAPAN JAYA dengan responden penelitian karyawan dan karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan beberapa penelitian sejenis tentang pengaruh gaya kepemimpinan karismatik pada perusahaan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat diketahui melalui pengumpulan data dan pengujian hipotesis, maka perlu adanya perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA ?

- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA ?

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan yang akan dicapai. Adapun tujuan dalam penelitian ini :

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan karismatik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PAPAN JAYA,
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan PT PAPAN JAYA.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT PAPAN JAYA.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian akan mempunyai nilai apabila penelitian tersebut memberi manfaat bagi berbagai pihak. Adanya kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Sebagai alat untuk membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi serta dapat dijadikan sebagai sarana dalam menuangkan ide, gagasan dan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang ada secara teori dan dapat dibuktikan kebenaran dari teori tersebut.

b. Bagi penulis

Selain menjadi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana strata 1 di sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan karismatik dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi perusahaan PT PAPAN JAYA

Sebagai informasi untuk pengembangan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman untuk menentukan kebijakan-kebijakan gaya kepemimpinan perusahaan dan motivasi kerja.

d. Bagi Peneliti lain

Sebagai referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis terhadap variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada tempat dan periode yang berbeda.