

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk menilai baik buruknya sebuah organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila perusahaan tersebut mampu menjalankan visi dan misinya sesuai dengan yang ditetapkan (Soeprihanto, 2001).

Kinerja Sumber Daya Manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi banyak faktor diantaranya keterampilan atau keahlian yang dimiliki, kondisi atau situasi kerja, motivasi kerja, dan faktor kepemimpinan. Setiap bidang kerja memerlukan penanganan atau perlakuan khusus. Sehubungan dengan itu, dibutuhkan keterampilan atau keahlian khusus sesuai dengan bidang kerja yang ditangani. Seseorang yang memiliki keahlian atau keterampilan memadai akan dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaannya (Miner, 1988).

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk cara pimpinan dalam memimpin karyawannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Rahardjo dan Purbudi, 1997). Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan,

sehingga kepemimpinan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan menurut Yukl (1994) banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejumlah organisasi baik pemerintahan maupun swasta mengalami perpecahan atau pembubaran karena disebabkan faktor kepemimpinan yang kurang baik. Akan tetapi, tidak sedikit juga organisasi yang sukses dan berkembang karena didukung kepemimpinan yang baik dan mampu mengarahkan setiap anggota untuk bekerja secara lebih baik dan bertanggungjawab. Hal ini memperlihatkan besarnya peranan kepemimpinan dalam sebuah organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau merupakan salah satu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdapat pegawai atau karyawan yang memberikan pelayanan di bidang akademik. Jenis pelayanan melayani mahasiswa yang membutuhkan informasi akademik. Oleh karena itu, karyawan akademik sangat mengedepankan pemberian pelayanan yang cepat, akurat, dan teliti kepada mahasiswa sehingga setiap mahasiswa yang datang mendapatkan informasi yang jelas. Untuk mewujudkan hal itu, harus didukung dengan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak pimpinan yang berwenang melakukan pembenahan tenaga kerjanya baik di tingkat manajemen maupun bawahan atau karyawan itu sendiri. Pembenahan di tingkat manajemen

yang dilakukan adalah memberikan pelatihan tentang kepemimpinan agar atasan mampu mengarahkan dan membimbing bawahan untuk bekerja secara profesional. Dengan demikian pada tingkat karyawan adalah dengan cara meningkatkan efektivitas kinerja karyawan berupa keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja, kemampuan untuk berkompetisi, kemampuan beradaptasi, dan daya tahan terhadap perubahan (Daft, 1989). Efektivitas kinerja bawahan seperti karyawan bagian akademik akan tercermin dari pelayanannya kepada mahasiswa yang dilandasi atas dasar tanggungjawab.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi berfungsi untuk memandu menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju. Bawahan atau pengikut dalam sebuah organisasi, akan mampu bekerja dengan baik jika pemimpin dapat menjalankan perannya secara baik (Hanggoro, 2002).

Keberhasilan kepemimpinan pada organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik. Selain itu, keberhasilan seorang pemimpin kecuali dapat dinilai dari produktivitas dan prestasi yang dicapainya, juga harus dinilai dari kebaikannya (Kartono, 2003).

Sebuah organisasi mampu bertumbuh dan berkembang jika didukung dengan kepemimpinan efektif melalui seorang pemimpin yang tangkas, cerdas,

cepat, arif bijaksana, dan mampu mengambil keputusan yang tepat. Kepemimpinan efektif dan produktif ini merupakan kekuatan dinamis yang dapat menumbuhkan motivasi, aspirasi, koordinasi, dan integrasi pada organisasi dalam pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan (Kartono, 2003).

Ada berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan. Dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, karakteristik kepemimpinan yang sampai saat ini masih banyak dijadikan sebagai model dan masih sesuai dengan situasi saat ini di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass (dalam Yukl, 1994) yakni tipe kepemimpinan transformasional.

Seorang pemimpin diharapkan mampu menjadikan karyawannya mandiri dalam menyelesaikan setiap kesulitan yang dihadapi, mampu menanamkan nilai-nilai pekerjaan dalam diri seorang karyawan, menumbuhkan rasa percaya diri, dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan mencerminkan bahwa seorang karyawan juga masih sering lalai dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk itu, seorang karyawan perlu mendapat pengarahan dan bimbingan dari atasannya dengan cepat, tepat, dan teliti. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karakteristik tipe kepemimpinan transformasional berfokus pada penetapan dan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif, target yang hendak dicapai merupakan keuntungan yang dapat dinikmati semua anggota,

membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan bawahan, memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja keras, meningkatkan tanggungjawab antar anggota, dan menumbuhkan komitmen bersama terhadap organisasi (Bass, 1985).

Tipe pemimpin transformasional cenderung melibatkan para karyawan atau bawahan dalam mengelola kinerja organisasi. Bawahan dianggap sebagai mitra kerja yang sejajar dan saling membutuhkan (Piccolo, 2003).

Gaya kepemimpinan transformasional sifatnya lebih mengedepankan rasa sosial, perhatian, dan saling memberikan penghormatan atau penghargaan antara atasan dan bawahan. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, nilai-nilai budaya ketimuran yang cenderung memiliki rasa sosial yang tinggi dalam bermasyarakat, masih berpengaruh dalam budaya kerja. Masyarakat Indonesia yang menjunjung nilai-nilai sosial yang tinggi, kekerabatan, dan hubungan keluarga dalam bermasyarakat, tidak bisa dipungkiri masih sering mempengaruhi pola kepemimpinan di lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional di organisasi atau perusahaan masih banyak diterapkan. Gaya kepemimpinan ini memberikan pengaruh positif.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, berarti pemimpin atau atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dianggap sebagai mitra yang harus bertanggungjawab terhadap setiap pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Gaya kepemimpinan semacam ini memberikan kesempatan kepada karyawan

untuk mengembangkan keahlian, kemampuan, dan keterampilannya sehingga mudah menemukan pemecahan terhadap setiap kesulitan yang dialami.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan yang mencakup keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja, kemampuan berkompetisi, kemampuan beradaptasi, dan daya tahan terhadap perubahan. Pemimpin atau atasan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, menyangkut kemampuan untuk menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan. Adanya motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yakni bekerja lebih rajin, teliti, dan cepat. Gaya kepemimpinan ini mampu menumbuhkan rangsangan intelektual sehingga wawasan karyawan makin bertambah dan daya pikirnya semakin kritis. Selain itu, pimpinan atau atasan memberikan perhatian secara individu kepada karyawan misalnya dukungan, pujian, serta petunjuk-petunjuk bagi setiap individu sehingga karyawan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi. Gaya kepemimpinan ini menganggap karyawan sebagai mitra kerja.

Berdasarkan uraian di atas, memperlihatkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Dari sejumlah faktor tersebut, penelitian ini secara khusus berfokus pada penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan yakni transformasional dengan efektivitas kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawan akan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

mempraktekkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu rangsangan terhadap daya pikir berkembang sesuai dengan masalah-masalah yang ditemukan di lapangan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja karyawan akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja karyawan akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja karyawan.

Penelitian terkait efektivitas kinerja yang telah dilakukan antara lain “hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap efektivitas kinerja perawat” (Humairah, 2005).

Dari hasil analisis penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih berpengaruh terhadap efektivitas kinerja perawat. Adanya hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja perawat memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional khususnya faktor perhatian pada individu dan motivasi inspirasional dapat mempengaruhi efektivitas kinerja perawat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Humairah adalah sama-sama meneliti tentang efektivitas kinerja dan jenis penelitian. Jenis penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hubungan antara variabel penelitian. Perbedaan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan karakteristik subjek, teori, alat ukur, dan tempat penelitian yang berbeda. Jika pada penelitian Humairah (2005) menggunakan tiga variabel, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel. Karakteristik subjek pada penelitian Humairah (2005) adalah perawat, sementara subjek pada penelitian ini adalah karyawan akademik UIN Suska Riau.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya, maka penelitian yang peneliti lakukan ini dapat dipertanggungjawabkan.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau menambah khasanah kajian psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai tipe gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dapat memberikan masukan kepada pihak UIN Suska Riau untuk memilih pola kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan akademik.
- b. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.