

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah sistem perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam terlaksananya suatu tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya berfokus pada keunggulan teknologi saja, namun harus lebih mengutamakan manusia sebagai pelaku utama dalam memajukan tujuan organisasi. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia, maka dibutuhkan suatu sistem manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015: 4-466) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hal tersebut merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan serta mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka. Didukung dengan pernyataan dari Monday (2008: 4-287) manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, akibatnya para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengatur organisasi perusahaan.

Sama halnya sebuah perusahaan yang harus memiliki sistem kepemimpinan yang mengatur strategi dalam organisasi atau fungsi manajerial. Setiap pemimpin memiliki gaya dalam mengarahkan bawahan mengenai tugas dan tanggung jawab. Namun tidak dipungkiri masing-masing bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri-sendiri dalam memberikan arahan pada bawahan. Menurut

Robbin (2015:249) gaya kepemimpinan merupakan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Yulk (1994: 15) gaya kepemimpinan menyangkut sebuah proses mempengaruhi sosial dengan pengaruh yang disengaja digunakan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur kegiatan-kegiatan dan hubungan-hubungan dalam sebuah kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Northhouse (2010) dalam jurnal hariyanto marc yang menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses dimana individual mempengaruhi kelompok agar memperoleh suatu tujuan. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur di dalam kelompok atau organisasi. Dalam hal ini usaha menyelelarkan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Menurut Robbin (2015:261) Gaya kepemimpinan transformasional adalah menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional para pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka yang diarahkan menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peranan dan tugas yang dibutuhkan. Berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan tonggak atau ujung tombak dari citra perusahaan, apabila pemimpin menunjukkan gaya kepemimpinan yang positif ataupun negatif dapat mempengaruhi perubahan yang ada di dalam organisasi, semuanya itu diawali dari pola yang diberikan pemimpin organisasi tersebut. Apabila gaya kepemimpinan yang diambil tepat maka akan memberikan dampak yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik, dengan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut membutuhkan pimpinan yang mampu memberi dorongan perubahan organisasi.

Hariyanto marc (2017:1-7) melakukan penelitian dengan judul “Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan Pada PT Perusahaan Cat” adanya pengaruh

positif signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional, dilihat dari terbuktinya semua dimensi dari kepemimpinan transformasional, yaitu kharismatik, inspirasional motivasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual. Kepemimpinan yang melihat karyawannya sebagai partner kerja dalam perusahaan yang tidak memanfaatkan untuk kepentingan diri sendiri dan mendorong perubahan tersebut secara bersama-sama dalam kepentingan organisasi dan perusahaan. Serta tidak memberikan imbalan ataupun pengecualian dan aturan-aturan khusus kepada karyawannya.

Zulkarnaen, Yetti dan I Ketut (2020:1-11) dalam judul “Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru di SMK” dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan pemimpin berfokus pada nilai-nilai positif, budaya, kinerja, dan motivasi. Gaya kepemimpinan sebagai arahan untuk menumbuhkan kesadaran dan komitmen tinggi, mampu meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kuat akan melebihi kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Opan arifudin, dkk (2020:1-7) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI SYARIAH SUBANG” hasilnya adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Didit, Djudi dan Gunawan (2016 : 1-8) melakukan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi” hasilnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan tingginya kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif yaitu faktor

kharismatik, inspirasional motivasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual (Hariyanto marc, 2017), budaya organisasi, kinerja, dan motivasi (Zulkarnaen, Yetti dan I Ketut, 2020), kepuasan kerja dan kinerja (Opan arifudin, dkk, 2020), kepuasan kerja dan kinerja (Didit, Djudi dan Gunawan, 2016). Berdasarkan hasil kesimpulan diatas peneliti tertarik melanjutkan penelitian sebelumnya untuk mengetahui Persepsi Karyawan Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT. Rumpun Semarang.

Menurut teori Bass dan Avolio 1990a (didalam Yulk 2010: 305) kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor :

1. Pengaruh ideal adalah perilaku membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2. Stimulasi intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah perspektif yang baru.
3. Pertimbangan individual meliputi pemberian pendukung, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
4. Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan, dan membuat model perilaku yang tepat.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan manfaat dan berpengaruh signifikan positif yaitu faktor kharismatik, inspirasional motivasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individual (Jonathan, 2017), budaya organisasi, kinerja, dan motivasi (Zulkarnaen, 2020), kepuasan kerja dan kinerja (Arifudin2020), kepuasan kerja dan kinerja (Pambudi, 2016)

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Haryanti (2017) meneliti mengenai persepsi gaya kepemimpinan transformasional di PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara cabang Semarang dengan menggunakan skala *Likert*. Persamaan penelitian ini dengan Haryanti (2017) adalah sama-sama meneliti persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Perbedaan penelitian

ini adalah masalah awal yang ditemukan peneliti dilapangan, perbedaan lainnya dengan penelitian Haryanti (2017) yaitu lokasi pengambilan sample yang dimana penelitian sebelumnya berlokasi di Mataram Plaza Blok C Jalan MT. Haryono, untuk penelitian ini pengambilan sample berlokasi di Jalan Sendawa No. 4 Semarang. Penelitian sebelumnya berjalan di bidang jasa yaitu asuransi sedangkan PT. Rumpun di bidang perkebunan dan untuk penelitian berfokus pada bagian adminitrasi.

Berdasarkan data awal yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa pemimpin telah menunjukkan sikap tegas, disiplin dan merupakan pribadi yang membimbing karyawannya. Namun hal itu tidak didukung dari data reponden karyawan yang mengutarakan bahwa pemimpin belum menunjukkan sikap seperti diatas. Berdasarkan hal tersebut peneliti melihat kesenjangan persepsi antara pemimpin dan karyawan dalam memandang gaya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk menguji kembali dan mengembangkan penelitian untuk melihat gambaran persepsi karyawan terhadap pemimpin, apakah ada hasil positif dalam pengembangan organisasi perusahaan. Oleh karena itu peneliti mengambil topik yang berjudul **“Persepsi Karyawan Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional di PT.Rumpun Semarang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, batasan masalah yang diteliti akan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan yaitu :

Bagaimana deskripsi persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan transformasional Direktur di PT. Rumpun Semarang

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dekripsi persepsi karyawan mengenai gaya kepemimpinan

transfromasional Direktur di PT. Rumpun Semarang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Bagi Perusahaan**

Dalam melakukan penelitian ini, diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan PT.Rumpun semarang dalam strategi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

##### **b. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat mengasah kemampuan peneliti dalam menjawab permasalahan mengenai gaya kepemimpinan serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh saat masa perkuliahan. Dengan mengadakan penelitian yang diadakan di PT.Rumpun semarang, maka peneliti mendapatkan ilmu yang lebih berguna karena langsung menangani permasalahan yang ada di sebuah organisasi perusahaan tersebut.

