

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi. Manusia adalah unsur kerja yang terpenting sehingga dalam roda bisnis pun manusia tetap dibutuhkan karena manusia hidup dinamis dengan akal, perasaan, keinginan, kemampuan, tanggung jawab, dan kebutuhan mengembangkan diri. SDM senantiasa melekat pada setiap organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan divisi SDM salah satunya dapat diwujudkan melalui penciptaan suasana kerja yang kondusif dan adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan di devisi SDM di bidang kinerja dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Banyak anggapan mengenai ketepatan definisi dari kriteria kinerja, salah satunya kinerja adalah definisi terbaik sebagai suatu fungsi dari perilaku karyawan ditempat kerja (Borman dan Motowidlo, dalam

Dunlop dan Kibeom, 2004). Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu Kinerja yang dinilai baik dan Kinerja yang dinilai buruk. Kinerja yang dinilai baik dipengaruhi Faktor Internal yaitu mempunyai kemampuan yang tinggi, bekerja keras. Faktor eksternal yaitu pekerjaan yang mudah, mempunyai nasib yang baik, bantuan dari rekan-rekan dan mempunyai pemimpin yang baik. Kinerja yang dinilai buruk dipengaruhi oleh faktor internal yaitu mempunyai kemampuan yang rendah, dan tidak mempunyai semangat untuk menggali potensi yang dimilikinya. Faktor eksternalnya adalah Pekerjaan yang sulit, memiliki nasib yang buruk, rekan-rekan kerja yang tidak produktif, dan pemimpin yang tidak simpatik.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi itu secara langsung dipengaruhi oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya untuk bisa mencapai visi dan misi suatu organisasi. Kepemimpinan adalah “suatu proses terencana yang dinamis melalui suatu periode waktu dalam situasi yang di dalamnya pemimpin menggunakan perilaku (pola/gaya) kepemimpinan yang khusus dan sarana serta prasarana kepemimpinan (sumber-sumber) untuk memimpin (menggerakkan/mempengaruhi) bawahan (pengikut-pengikut) guna melaksanakan tugas/pekerjaan (menyelesaikan tugas) ke arah (dalam upaya pencapaian) tujuan yang menguntungkan (membawa keuntungan timbal balik) bagi pemimpin dan bawahan serta lingkungan sosial di mana mereka ada/hidup. Griffin (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan mendefinisikan sebagai kepemimpinan yang melampaui ekspektasi-ekspektasi biasa

dengan cara menanamkan *sense of mission*, menstimulasi pengalaman pembelajaran, dan mengilhami pola pikir-pola pikir baru. Bass (dalam Wang, et.al, 2001) mengatakan kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang diperlihatkan oleh pemimpin yang membuat bawahan lebih sadar akan pentingnya dan nilai hasil tugas, aktif dalam kebutuhan yang lebih tinggi dan mempengaruhi untuk melebihi kepentingan organisasi. Penelitian tentang kepemimpinan menjadi suatu bagian yang penting dan pokok pada kepustakaan manajemen dan perilaku organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Hal ini karena dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalanya organisasi dan kelangsungan hidupnya (Pidekso dan Harsiwi, 2003). Burns dan Bass telah menjelaskan kepemimpinan transformasional dalam organisasi dan membedakan kepemimpinan transformasional, karismatik dan transaksional. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Dalam suatu organisasi, hasil kerja yang baik atau tidak itu tergantung oleh pemimpinnya.

Pemimpin dalam suatu organisasi biasanya selalu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk memperoleh potensi yang belum dimilikinya. Pemberdayaan menjelaskan bagaimana motivasi intrinsik dan kemandirian diri (*self*

efficiency) dari orang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan serta nilai-nilai mereka sendiri. (Conger & Kanungo 1988). Pemberdayaan diartikan sebagai kebebasan, keleluasaan, kemandirian dan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan serta dalam berpartisipasi dan pembuatan keputusan. Pemberdayaan adalah memunculkan potensi karyawan dan meningkatkan motivasi mereka sehingga mereka lebih adaptif, mau menerima lingkungan dan meminimalisir rintangan birokrasi yang memperlambat kemampuan mereka merespon. Pemberdayaan adalah kontrak yang penting karena menawarkan potensi positif bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang mampu termotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan optimal dengan menggunakan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga mampu menghasilkan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Penelitian Wahyu Dewi Martanti (2005) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap pemberdayaan. Penelitian Muhdiyanto dan Lukluk Atul Hidayati (2009) yang mengatkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap pemberdayaan. Sumadi menemukan bahwa kepemimpinan

transformatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dhariatul Aliyah (2006) mengatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Bank BKK (Bank Kredit Kecamatan) Pringsurat yang bertempat di Temanggung yang dimana Bank tersebut bergerak dibidang simpan pinjam. Interaksi antara kepemimpinan dan bawahan sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan untuk memberikan kenyamanan dan kedisiplinan agar bawahan bisa bekerja secara optimal. Disamping itu, pemimpin juga harus bisa membangkitkan semangat kerja bagi bawahannya agar tujuan organisasi tersebut dapat terwujud.

Dalam penelitian ini, peneliti mereplikasi dari penelitian Muhdiyanto dan Lukluk Atul Hidayati (2009). Penelitian tersebut mengambil judul Efek Mediasi Pemberdayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. Kepemimpinan transformatif melalui atributnya dapat menciptakan dampak psikologis individu. Hal ini terjadi, dengan dorongan seorang pemimpin melalui motivasi dan mengartikulasi sebuah visi organisasi kecenderungan seorang bawahan menjadikan komitmen dalam organisasi dan menciptakan perilakunya (perilaku yang tidak terdeteksi dengan *reward*). Kemampuan pemimpin tersebut biasanya dengan memberdayakan seorang karyawan. Penelitian ini mereplikasi penelitian tersebut untuk menganalisis dan

menguji apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh pemberdayaan.

B. Rumusan Masalah

Seorang pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan optimal dengan menggunakan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan?

C. Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dengan pemberdayaan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, laporan ini untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu kepemimpinan yang terkait dengan aspek organisasi dan sosial.
2. Secara praktis, laporan ini bermanfaat bagi para mahasiswa dalam rangka menganalisis dan memahami proses kepemimpinan dalam kajian untuk melakukan pemberdayaan masyarakat.