

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap manusia pada hakekatnya adalah seorang pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seseorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Sebagai ilustrasi, *leader* diibaratkan sebagai supir bus yang menentukan arah kemana bus hendak dibawa. Agar perjalanan bus selamat sampai tujuan, seorang bus mempunyai pandangan jauh kedepan (visi). Di dalam suatu bus, biasanya supir dibantu oleh kernet. Kernet inilah yang disebut manajer. Jika supir berurusan ke atas atau kepemilik bus, maka kernet berurusan ke bawah, misalnya mengisi dan membayar bahan bakar minyak, membersihkan bus, menyediakan makanan kecil dan menagih biaya perjalan kepada penumpang. Penumpang-penumpang ini diibaratkan wadah organisasinya (Husaini Usman, 2008).

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteladai, karena paling sering diamati namun merupakan

fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 dalam Muh. Fauzan 2010).

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Porter (1996) dalam Muh Fauzan (2010).

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang kurang stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi

(Gary Yukl, 1994). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Bass (1985) dalam Muh. Fauzan (2010) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Jung dan Avolio (1999) dalam Muh. Fauzan (2010) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan

tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

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

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turn over* karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (1995) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu : (1) keinginan kuat seseorang untuk

tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. TVRI Yogyakarta adalah instansi nasional yang bergerak di bidang *brodcase*, berlokasi pusat di kawasan Yogyakarta. Sebagai instansi yang bergerak dibidang penyiaran, TVRI Yogyakarta menyadari sepenuhnya bahwa komitmen dan profesionalisme pelayanan sangatlah diperlukan.

Obyek pada penelitian ini adalah kantor TVRI Yogyakarta. Di dalamnya terdapat beberapa staf dalam bidang program dan pengembangan usaha, bidang berita, bagian keuangan, bidang teknik, bagian umum. Semua staf tersebut akan menjadi subjek dari penelitian ini.

Gaya kepemimpinan transformasional yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja individu unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen

organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan TVRI Yogyakarta)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja.

2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen TVRI Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan menciptakan komitmen organisasi dengan tepat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.