

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pimpinan bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, seorang pemimpin sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Peran penting seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan perusahaan ini juga ditegaskan oleh Gibson (1995), bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektifitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi dalam perusahaan. Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja seorang pemimpin sehingga karyawan dapat meraih kepuasan kerja. Keberhasilan kinerja karyawan secara langsung akan membentuk keberhasilan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara jujur akan bermanfaat bagi perusahaan. Penilaian kinerja karyawan hendaknya dilakukan dan ditargetkan oleh seorang pimpinan, hal itu dapat dilakukan antara lain dengan melakukan pengembangan sebagai proses penilaian yang dapat dilakukan antara lain dengan pemisahan jabatan yang kemudian dibuat standarisasi dalam hal kinerja karyawan, langkah terakhir adalah dengan

menghubungkannya dengan penilaian kinerja para karyawannya. (D. Gary, 1992).

Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang, dan yang lebih penting adalah kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang tidak puas akan cenderung sering mengeluh, tidak mematuhi aturan, mencuri milik perusahaan dan mengelakkan diri dari tanggung jawab pekerjaannya (Robbins, 1999); kondisi demikian jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak atasan jelas akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk mampu memadukan dan mengkombinasikan berbagai sumber kekuasaan yang dimiliki untuk mendorong kinerja bawahannya, berhasil atau tidaknya akan tergantung pada perilaku pimpinan tersebut, bagaimana ia mengenali situasi dan kondisi diri pribadi dan lingkungannya karena akan memegang peranan penting dalam efektifitas kepemimpinannya.

Penelitian tentang efektifitas kepemimpinan telah dilakukan oleh Gordon (1997) dan didapatkan hasil bahwa pemimpin yang efektif harus berorientasi baik pada hubungan antar manusia maupun pada pada tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif menuntut perlakuan yang ramah kepada anggotanya, namun dalam waktu yang bersamaan juga harus

menggerakkan mereka kearah kinerja yang tinggi dalam pekerjaan. Salah satu tanpa ada yang lain tidak akan berhasil.

Peranan dan tanggung jawab seorang pemimpin sangat besar terhadap karyawan, apabila seorang pemimpin kurang mampu melihat keadaan para karyawan dan lingkungan disekitarnya akan mengakibatkan penolakan terhadap perintah atasan, pembangkangan, keadaan acuh tak acuh terhadap keberadaan pimpinan dan kurang hormatnya pada pimpinan, sampai pada penurunan motivasi kerja dan akhirnya penurunan kinerja karyawan.

Mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan tersebut khususnya di lingkungan perusahaan konveksi PT. Mondrian Klaten, maka sudah wajar jika pihak pimpinan harus mampu mendeteksi sumber-sumber atau faktor-faktor situasional sebagai penentu efektifitas kepemimpinan. Selanjutnya dari faktor-faktor situasional sebagai penentu efektifitas kepemimpinan tersebut akan dapat diketahui faktor-faktor mana saja yang masih tergolong lemah dan perlu disempurnakan, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mondrian Klaten”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, akan dibatasi beberapa hal sebagai berikut:

Penelitian ini akan menganalisis efektifitas kerja pemimpin yang akan dilihat dari tiga variabel dari faktor-faktor situasional yaitu hubungan pimpinan - bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin (Robbins, 1996).

C. Perumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang masalah tersebut di atas, secara rinci rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor situasional yang meliputi hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah faktor-faktor situasional yang meliputi hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis faktor-faktor situasional yang meliputi hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor situasional yang meliputi hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Untuk menganalisis faktor-faktor situasional yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi perusahaan, penulis maupun pihak lain.

1. Bagi PT. Mondrian Klaten

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, khususnya dalam kaitannya dengan masalah upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan efektifitas kepemimpinan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan untuk mengimplementasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh penulis khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, ke dalam kondisi nyata.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan tentang kinerja karyawan sebagai bahan referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.