

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian (J. Ravianto, 1986).

Dalam suatu organisasi keberhasilan dapat dicapai dengan adanya kinerja pegawai yang baik, kinerja yang baik dan bagus dapat mempengaruhi bagaimana tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil yang akan diperoleh sebuah organisasi, jika organisasi belum bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan maka kinerja pegawai belum bisa dikatakan baik sebaliknya jika organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan maka kinerja pegawai sudah dapat dikatakan baik. Namun kinerja yang baik membutuhkan beberapa faktor pendorong untuk mencapainya salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan menjadi

faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai sebuah tujuan.

Organisasi perusahaan atau pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi gaya kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai. Sebaliknya kelemahan gaya kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi di Indonesia. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Malayu, 2000).

Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan inilah yang akan menjadi faktor pendorong kinerja pegawai, semakin gaya kepemimpinan seorang pimpinan disukai bawahan maka kinerja pegawai akan baik dan mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi yang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang dibutuhkan untuk dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya,

dan proses untuk memfasilitasi usaha individu dan kolektif untuk menyelesaikan tujuan bersama (Yulk , 2010 ). Dengan demikian gaya kepemimpinan sebagai bentuk sifat individu, perilaku mempengaruhi orang lain, pola interaksi hubungan peran, capaian posisi administratif dan persepsi oleh legitimasi pengaruh lain ( Yulk , 2010 ).

Gaya kepemimpinan yang baik dapat pula di pengaruhi oleh gender, gaya kemimpinan antara laki laki dan perempuan akan sangat terlihat berbeda dalam sebuah organisasi. Gender adalah perbedaan yang terlihat antara laki laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marnawi,2009). Gender dapat berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tetapi dapat juga berpengaruh negatif. Bisa dikatakan positif apabila gaya kepemimpinannya baik dan dapat memepengaruhi orang lain untuk menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Dean dan Popp (2001) seorang pemimpin harus memiliki jiwa untuk mempengaruhi yang merupakan hasil yang diperoleh dari adanya kualitas komunikasi dan jiwa motivator yang memerlukan kemampuan memahami prilaku individu dan komponen pembentuknya seperti persepsi,sikap dan kepribadian(Nurrohimi,2009). Dari pernyataan tersebut dapat dipahami gender dari laki laki dan perempuan jelas memiliki perbedaan terutama dalam menjadi seorang pemimpin. Laki laki dan perempuan cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Laki laki dan perempuan cenderung memiliki pemikiran dan sikap yang berbeda dalam mengambil sebuah keputusan , dalam gaya

kepemimpinanpun laki laki dan perempuan mempunyai cara yang berbeda untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi. Gaya kepemimpinan laki laki cenderung lebih tegas dan cepat dalam mengambil keputusan, sebaliknya gaya kepemimpinan perempuan cenderung lebih lama dalam mengambil keputusan karena sifat perempuan yang memiliki rasa khawatir yang tinggi dari pada laki laki, hal ini dapat berpengaruh pula terhadap kinerja yang akan dicapai dalam sebuah organisasi.

Seperti dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Tinaningsih (2007) mengambil judul Analisis Perbedaan Pemahaman Good Governance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Akuntan dalam Konteks Gender, hasil dari penelitian tersebut adalah adanya perbedaan pemahaman good governance dan gaya kepemimpinan laki laki dan perempuan yang berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Endang Rusdianti (2010) dengan judul Analisis Presepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Perspektif Gender dengan hasil adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja , melalui perbedaan gaya kepemimpinan antara laki laki dan perempuan.

Objek penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada bagian Fakultas Ekonomi , karena peneliti ingin mengidentifikasi adanya perbedaan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dalam perspektif gender yang ada pada objek. Fenomena yang terjadi adalah kesamaan jam kerja dan pembagian tugas antara laki laki dan perempuan yang seharusnya ada perbedaan antara jam kerja dan

pembagian tugas antara laki laki dan perempuan, karena laki laki dan perempuan cenderung memiliki cara kerja yang berbeda. Penelitian ini memodifikasi dari dua jurnal yaitu jurnalnya Sri Tinaningsih (2007) dengan judul Analisis Perbedaan Pemahaman *Good Governance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Akuntan dalam Konteks Gender , dan jurnalnya Endang Rusdianti (2010) dengan judul Analisis Presepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Perspektif Gender.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Laki laki dan perempuan cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan laki laki cenderung lebih tegas dan cepat dalam mengambil keputusan, sebaliknya gaya kepemimpinan perempuan cenderung lebih lama dalam mengambil keputusan karena sifat perempuan yang memiliki rasa khawatir yang tinggi dari pada laki laki, Hal ini dapat berpengaruh pula terhadap kinerja yang akan dicapai dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka memudahkan arah dan proses pembahasan , penulis mengidentifikasi masalah antara lain :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ?
2. Apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

2. Menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan antara laki-laki dan perempuan.

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

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memahami dan memberi gambaran adanya perbedaan gaya kepemimpinan perspektif gender yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumberdaya Manusia serta dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam penelitian secara lebih lanjut, terutama dengan mengkaji variable-variabel lain yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan.

