

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia, alam, finansial dan ilmu pengetahuan atau teknologi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Pemimpin merupakan motivator di dalam suatu organisasi, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan ataupun usaha- usaha pribadi pimpinan tersebut yang menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia. Saat ini gaya kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu lembaga karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi lembaga/ organisasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja pegawai itu sendiri.

Tipe pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk

kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman (Bernard M. Bass, Winter dalam John *et.al*, 2006). Dengan mengekspresikan visinya, pemimpin transformasional mengajak pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan transformasional dan keinginan untuk pindah merupakan permasalahan yang seringkali dihadapi oleh organisasi. Kepemimpinan transformasional bisa mengurangi tingkat keinginan untuk pindah karena kepemimpinan transformasional itu mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, selain itu mereka mampu mendorong bawahannya untuk lebih konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini senada dengan hasil penelitian Ferres Travaglione dan Connel (2000) yang menyatakan kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi keinginan untuk pindah, dikarenakan kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional, maka tingginya keinginan untuk keluar pada organisasi dapat diminimalkan.

Salah satu kunci alasan mengapa para bawahan merasa termotivasi oleh pemimpin transformasional adalah bahwa mereka percaya dan hormat kepada pemimpinnya (Yulk dalam Padsakoff, *et al*, 1990). Dalam era globalisasi seperti sekarang ini orang berpaling ke hubungan pribadi sebagai pedoman dan mutu, dari hubungan ini umumnya ditentukan oleh tingkat kepercayaan pada pimpinan (Robbins, 2003). Kepercayaan kepada pemimpin adalah tingkat keyakinan dan loyalitas kepada pemimpin.

Kepercayaan merupakan hal yang penting karena membantu mengatur kompleksitas, membantu mengembangkan kapasitas aksi, meningkatkan

kolaborasi dan meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Tanpa kepercayaan sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus berkompeten terhadap pekerjaannya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli terhadap bawahannya. Menurut Stephen P Robbins (2015) para pemimpin yang transformasional menghasilkan kepercayaan yang lebih tinggi dari para pengikutnya, yang mana pada gilirannya akan terkait dengan level kepercayaan diri dari tim yang lebih tinggi dan akhirnya level kinerja tim akan semakin tinggi pula. Menurut penelitian Childers. W.H. (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepercayaan di mana semakin baik kepemimpinan transformasional maka kepercayaan akan meningkat.

Keinginan untuk pindah adalah suatu keinginan yang disengaja dan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk pindah akan dipengaruhi tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja. Di dalam sebuah organisasi kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja sangatlah penting karena adanya kepercayaan yang tinggi mampu mengurangi tingkat keinginan untuk pindah. (Novliadi, 2007) Jika para pengikut mempercayai seorang pemimpin, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpin, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalah

gunakan, sehingga timbul suatu ikatan emosional antara karyawan dan manajemen terhadap organisasi yang berakibat pada penurunan tingkat keinginan untuk keluar. Menurut penelitian yang dilakukan Ferres Travaglione dan Connel (2000) kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

AJB Bumiputera merupakan salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. AJB Bumiputera didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat. AJB bumiputera telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera.

Demi menjaga ekstensi dan bertahan dalam persaingan usaha, AJB Bumiputera menerapkan berbagai maca strategi. Salah satu strategi yang digunakan oleh AJB Bumiputera adalah strategi ekspansi dengan mendirikan kantor cabang di lokasi tertentu yang bertujuan untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik dan kemudahan bagi masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Setiap kantor cabang dipimpin oleh seorang *Branch Manager* (Kepala Cabang). *Branch Manager* berperan dalam pendistribusian tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh kantor pusat kepada pegawai yang menjalankan pelayanan terhadap nasabah asuransi. Selain itu menurut *Standard Opening Procedur* (SOP) AJB Bumiputera, *Branch Manager* memiliki tugas wewenang untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya

manusia yang berada di kantor cabang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan diantaranya dengan melakukan optimalisasi terhadap pegawai yang berada di kantor cabang yang di pimpinnya untuk mencapai motivasi kerja, keahlian yang dimiliki pegawai, dan hubungan baik antar sesama karyawan sehingga tercapai kinerja yang optimal.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dilakukan oleh kepala cabang dengan memberikan motivasi yang inspiratif dan pengaruh yang ideal diantaranya melalui *briefing* yang dilakukan setiap hari sebelum para pegawai melakukan pekerjaannya. *Briefing* tersebut dilakukan untuk melakukan evaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan pada hari sebelumnya dan kekurangan yang dihadapi sehingga tidak terjadi lagi pada hari berikutnya.

Melihat dari penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di AJB Bumiputera Kebumen. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian modifikasi dari Dewi Purwatiningsih dan Sinto Sunaryo yang berjudul Efek mediasi kepemimpinan transformasional dalam pola hubungan antara tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja serta keinginan untuk pindah menjadi Efek mediasi tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja dalam pola hubungan kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah.

B. Rumusan Masalah

Pemimpin yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, seorang pemimpin yang memiliki tingkat kepercayaan yang rendah akan memiliki hasil keinginan yang berbeda. Kepemimpinan transformasional menjadi penentu

dari hubungan tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja dan keinginan untuk pindah. Pemimpin transformasional yang memiliki kepercayaan tinggi akan cepat mencapai sasaran-sasaran organisasi dibandingkan pemimpin yang memiliki kepercayaan rendah. Dan pemimpin transformasional yang memiliki kemampuan yang tinggi maka keinginan untuk pindah dapat diminalkan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja ?
2. Apakah kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah ?
4. Apakah kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja
2. Mengidentifikasi pengaruh kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja terhadap keinginan untuk pindah

3. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah.
4. Mengidentifikasi pengaruh kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi AJB Bumiputera

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam mengembangkan perilaku kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kepercayaan terhadap pemimpin sehingga dapat meminimalkan rasa keinginan untuk pindah.

2. Bagi kalangan akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi yang digunakan untuk penelitian- penelitian yang terkait.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sebuah proses belajar dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh khususnya mengenai kepemimpinan transformasional memediasi antara tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja terhadap keinginan untuk pindah.