

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Koseptualisasi teori-teori kepemimpinan, telah menarik perhatian dan diskusi panjang para peneliti dan para praktisi. Menurut Pawar dan Eastman (1997), penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional. Penelitian di bidang ini telah dilakukan baik dalam rangka mencari konsepsi yang tepat terhadap gaya kepemimpinan yang paling efektif (di antaranya: Bycio, *et al.*, 1995; Kirkpatrick dan Locke, 1996; Bass dan Avolio, 1993; Podsakoff, *et al.*, 1996; Sosik dan Godshalk, 2000; Connelly, *et al.*, 2000; Goffee dan Jones, 2000), maupun prasyarat-prasyarat kontekstual yang harus diciptakan agar proses kepemimpinan tersebut efektif (di antaranya: Schneider, *et al.*, 1996; Judge dan Joyce, 2000; Pawar dan Eastman, 1997).

Namun demikian, penelitian-penelitian di bidang ini belum mampu merumuskan dimensi-dimensi perilaku pemimpin transformasional yang dapat diterima dan dipergunakan secara luas di kalangan para peneliti lainnya. Sebagai contoh, Egri dan Herman (2000) menggunakan 9 faktor perilaku pemimpin transformasional; Podsakoff *et al.* (1996) menggunakan 6

faktor; Judge dan Bono (2000), dan Sosik dan Godshalk (2000) menggunakan 4 faktor; sedangkan Kirkpatrick dan Locke (1996), Bycio *et al.* (1995), dan Howell dan Avolio (1993) hanya menggunakan 3 faktor. Lebih jauh, konseptualisasi dimensi-dimensi perilaku pemimpin transformasional masih bercampur dengan konstruk kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*). Egri dan Herman (2000), memasukkan dimensi kharisma sebagai salah satu bentuk perilaku pemimpin transformasional, sedangkan Judge dan Bono (2000); Sosik dan Godshalk (2000); dan Podsakoff *et al.* (1996), berpendapat bahwa dimensi kharisma bukan merupakan salah satu dimensi kepemimpinan transformasional.

Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah menghasilkan kesimpulan bahwa perilaku-perilaku pemimpin transformasional mampu membangkitkan motivasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting artinya bagi organisasi. Karenanya bidang ini sangat menarik perhatian para akademisi maupun para praktisi. Teori kepemimpinan transformasional, pertama kali dikemukakan oleh Bernard M. Bass, yang dibangun di atas gagasan-gagasan yang lebih awal yang dikemukakan oleh Burns (Yulk, 1994; Pawar dan Eastman, 1997). Burns (dalam Pawar dan Eastman, 1997), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses untuk mencapai tujuan kolektif, melalui penyatuan motif-motif yang saling menguntungkan yang dimiliki pemimpin dan bawahan dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan. Sementara Greenberg dan Baron (2000), mendefinisikan kepemimpinan

transformasional sebagai suatu perilaku kepemimpinan yang dengannya seorang pemimpin menggunakan kharismanya untuk mentransformasi dan merevitalisasi organisasi. Dengan adanya sistem kepemimpinan ini, kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan organisasi terwujud. Kinerja karyawan dalam konteks ini adalah pengekspresian penuh potensi seseorang yang menuntut pengambilan tanggung jawab/kepemilikan yang menyeluruh (John White Move, 1996). Sementara itu, pihak lain beranggapan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap dan pernyataan di atas merupakan bukti optimisme yang dapat membuat seseorang terus-menerus mencari perbaikan dan peningkatan kualitasnya.

Disamping kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kinerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kharismatik (Syahrir, 2006). Kepemimpinan kharismatik merupakan pemimpin yang memiliki kemampuan supernatural (Bass, 1985), sehingga sangat sulit menemukan pemimpin yang memiliki kharismatik. Yang jelas adalah bahwa pemimpin tersebut mempunyai daya tarik sendiri. Pemimpin yang kharismatik mampu menguasai bawahannya karena mereka diliputi oleh kepercayaan yang luar biasa terhadapnya. Para pengikut seorang pemimpin yang kharismatik tidak pernah mempersoalkan nilai yang diikuti, sikap, gaya dan perilaku yang digunakan pemimpin diikutinya. Keputusan dan kesetiaan para bawahannya timbul dari kepercayaan yang penuh keada pemimpin

yang dicintai, dihormati, dan dikagumi, bukan karena benar tidaknya alasan-alasan dan tindakan seorang pemimpin. Kemampuan untuk menguasai bawahannya yang terdapat pada diri seorang pemimpin yang demokratis disebabkan kepercayaannya yang luar biasa kepada kemampuannya itu. Seorang pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang dianggap mempunyai kekuatan ghaib atau kesaktian yang tidak dapat diindra secara ilmiah, sehingga dikagumi para bawahannya meskipun para bawahannya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut dikagumi.

Berkaitan dengan hal tersebut, rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu rumah sakit milik swasta yang besar di Yogyakarta dan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini penting artinya, karena di daerah Yogyakarta selama ini sudah banyak rumah sakit swasta yang bertebaran di daerah Yogyakarta. Hal ini memberikan iklim yang tinggi dalam berkompetisi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bagus dalam melayani pasien. Karena dengan memberikan pelayanan yang bagus, akan berdampak pada kepuasan pasien (konsumen), sehingga akan mempunyai konsekusi logis terhadap terwujudnya tujuan rumah sakit. Kondisi seperti ini membutuhkan manajemen (dalam hal ini pola kepemimpinan) yang sesuai dengan perkembangan. Kepemimpinan yang dimaksud berkaitan dengan kegiatan siso-teknikal yang implikasinya menyangkut sumber daya manusia dan non manusiawi (aspek teknik), serta interaksi keduanya. Penelitian ini

bermaksud menelaah perilaku kepemimpinan pada rumah sakit yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan kharismatik. Oleh karena itu penelitian ini berjudul *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA*.

B. Batasan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan kharismatik.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Waktu penelitian yaitu bulan Oktober – Desember 2006.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja karyawan.
2. Ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan serta sebagai referensi untuk mengevaluasi keputusan sejenis.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan yang bersifat positif serta sebagai bahan evaluasi tentang kepemimpinan transformasional, kepemimpinan kharismatik, dan kinerja karyawan pada rumah sakit PKU muhammadiyah Yogyakarta.