

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam praktek sehari-hari, kita dapat menemukan beberapa istilah yang mengandung pengertian yang sama atau hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus dan penekanan yang berbeda-beda. Dalam kehidupan sehari-hari juga, manusia tidak lepas dari kehidupan organisasi, hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini biasanya terlihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, masyarakat maupun dalam dunia kerja yang mana setiap orang akan melakukan interaksi dengan lingkungan kerjanya. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pada perkembangan jaman saat ini sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin.

Kepemimpinan adalah hal yang menjadi topik penting dalam setiap penelitian yang diarahkan untuk mengkaji sebuah organisasi. Di dalam sebuah organisasi bisnis karakter seorang pemimpin dan gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya memberi pengaruh yang sangat besar

terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Kata kepemimpinan biasanya sangat berhubungan erat dengan manajer. Seorang manajer biasanya disebut dengan pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan dalam organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Situasi global yang kompetitif ini, mengharuskan perusahaan mempunyai kemampuan bertahan dan menang. Strategi yang bagus saja tidaklah memadai, saat ini keberadaan seorang pemimpin yang handal dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendukung strategi.

Menurut Stephen P, Robbins (2015:249) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin yang dinilai berhasil adalah pemimpin yang tanggap akan keadaan, situasi, hingga adanya perubahan terhadap organisasi yang dipimpinya sehingga dapat memaksimalkan segala sumber daya yang terdapat di dalamnya dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Pemimpin yang handal bukan saja harus piawai dalam menyusun strategi, tetapi juga dapat menjalankan strategi dengan efektif dan oleh sebab itu, pemimpinlah yang akan melahirkan strategi dan sekaligus berupaya keras agar dapat mewujudkan strategi itu. Menurut Stephen P, Robbins dalam buku Perilaku Organisasi (2015:261) telah membagi bahasan tentang kepemimpinan ke dalam 2 kategori, yaitu kepemimpinan transformasional

(*transformational leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*transaksional leadership*). Kepemimpinan transformasional yang kini banyak diterapkan oleh beberapa pemimpin organisasi termasuk organisasi bisnis dalam menjalankan usahanya. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan, mengartikulasikan visi organisasi dan bawahan harus menerima serta mengakui kredibilitas pemimpinnya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya dan mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Keberadaan para pemimpin transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun pada tingkat individu.

Kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali karakter

diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin seperti ini dapat memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik.

Ketidakmampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengamatan penulis, gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan dan oleh sebab itu, gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dari uraian di atas, mengingat pentingnya gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan sehingga penulis tertarik untuk membahas skripsi ini dengan judul: *“Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Operasional Pada Pt. Samudera Indonesia Cabang Semarang”*

B. Perumusan Masalah

Penulis mengambil pokok permasalahan agar dalam penulisan tidak menyimpang. Pokok permasalahan yang akan di bahas antara lain :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di divisi operasional PT. Samudera Indonesia Cabang Semarang ?

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja karyawan divisi operasional ?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat begitu luasnya permasalahan yang timbul dan pemahaman judul diperlukan adanya pembatasan dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Lingkup Masalah

Dalam pemecahan masalah dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan pada divisi operasional.

2. Lingkup Lokasi

Lokasi penelitian dilaksanakan di divisi operasional PT. Samudera Indonesia Cabang Semarang yang beralamatkan di Jalan Perkutut Raya Kecamatan Mijen Kota Semarang Provinsi Jawa Tengah.

3. Lingkup Waktu

Waktu penelitian pada 02 Desember 2016 sampai dengan 02 Juni 2017.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan di divisi operasional.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan divisi operasional.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah :

1. Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan dan menguji teori-teori yang sudah didapat dan menambah pengetahuan penulis tentunya tentang masalah yang diteliti.
2. Menambah kelengkapan dan perbendaharaan kepustakaan, khususnya perpustakaan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya serta dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi

F. Sistematika Penulisan

Memudahkan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membagi penulisan ini dalam beberapa bab dan sub bab antara lain:

BAB I Pendahuluan.

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori.

Bab ini berisi teori-teori yang mendasari permasalahan dalam skripsi yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Berisikan tentang hal-hal yang bersifat teoritis yang digunakan sebagai landasan berfikir guna mendukung uraian dan memperjelas serta menegaskan dalam menganalisa data.

BAB III Metode Penelitian.

Bab ini berisi tentang metode penelitian, waktu dan tempat penelitian sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan Masalah.

Bab ini berisi tentang subyek dan obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan masalah.

BAB V Penutup.

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN – LAMPIRAN****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**