

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Para pemimpin merupakan sumber daya manusia yang jumlahnya sedikit namun perannya dalam organisasi adalah penentu keberhasilan dan suksesnya tujuan yang ingin dicapai. Seiring dengan perkembangan zaman jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi diarahkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan pada saat ini sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Walaupun bukan salah satu faktor ukuran keberhasilan sikap kerja namun dengan kepemimpinan di dalam organisasi akan berdampak besar terhadap sikap kerja.

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan organisasi dengan cara membuatnya lebih kohesif dan koheren (Sharma & Jain, 2013 dalam Basit et al 2017) sedangkan menurut Sutrisno (2014) dalam Basuki et al (2018) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi, karena pemimpin yang akan menentukan arah perusahaan akan dibawa. Kepemimpinan sendiri merupakan proses dimana satu individu mempengaruhi orang lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi yang ditentukan (Greenberg, 2011). Kepemimpinan tidaklah ditentukan dengan pangkat, gelar ataupun jabatan melainkan sesuatu yang muncul atau lahir dari dalam diri. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak akan berguna jika tidak didukung dengan kinerja karyawan yang tinggi.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja (Junaidi & Susanti, 2019). Gaya dari seorang pemimpin tidak bisa dipaksakan dan ditiru, ingin mengikuti gaya kepemimpinan seperti A atau gaya kepemimpinan seperti B, karena dengan sendirinya gaya kepemimpinan akan lahir dari diri masing-masing, tergantung pribadi masing-masing untuk mengolah menjadi lebih baik atau menutup diri. Terbentuknya gaya kepemimpinan bisa di dapatkan dari berbagai keahlian ataupun pengalaman langsung yang di dapatkan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan bukan merupakan pendapat pemimpin tentang perilaku, tetapi bagaimana persepsi orang lain terutama bawahannya tentang perilaku kepemimpinannya.

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Para pemimpin dituntut melaksanakan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Di

samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan dalam organisasi membawa manfaat besar terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan dan menjadi kekuatan untuk mendorong motivasi anggota menuju perubahan yang lebih baik.

Terbentuknya sikap para pekerja tidak hanya dari lingkungan pekerjaan, tetapi bisa juga dari atribut kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di perusahaan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat bekerja sendiri akan tetapi tetap membutuhkan orang lain yang dikenal sebagai bawahan atau karyawan, yang digerakkan sebaik mungkin sehingga karyawan memberikan pengabdian kepada organisasi dalam cara bekerja lebih produktif (Daswati, 2012). Pemimpin dan karyawan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran penting dalam perkembangan suatu perusahaan.

Sikap kerja terbentuk tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang dihadapi tetapi juga berkaitan dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, di saat sekarang dan harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang disukai atau tidak disukai, bisa berupa objek, orang, atau peristiwa (Robbins dan Judge, 2019). Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak. Indikator karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan, dan sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja tidak jujur, mau bekerja kalau ada pengawasan, dan

akhirnya dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan tetap mencari rasa aman dan nyaman ketika ingin bekerja. Tidak hanya menilai materi yang ingin didapatkan tetapi nilai-nilai yang diberikan perusahaan.

Komitmen organisasi umumnya tidak bergantung pada kepuasan kerja (Greenberg, 2011). Komitmen dalam organisasi membuat para karyawan memberikan hasil kerja yang terbaik. Terbentuknya komitmen yang baik di perusahaan ditentukan dengan atribut kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan para karyawan, sehingga para karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung senang bekerja tanpa paksaan dan sebaliknya. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan pekerjaannya. Komitmen organisasional karyawan sangat penting diterapkan di perusahaan, ketika karyawan mencapai komitmen organisasional maka tingkat produktivitas akan tinggi dan bekerja dengan maksimal sehingga atribut kepemimpinan akan semakin meningkat dengan adanya komitmen organisasional yang tetap terjaga dan tercipta kepuasan dan kesetiaan.

Menurut Robbins dan Judge (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, perasaan yang dirasakan oleh karyawan bisa berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman ataupun tidak nyaman. Pemimpin tidak hanya memperkerjakan karyawan secara berlebihan tetapi tetap memperhatikan kebutuhan para karyawan sehingga akan memberikan rasa

nyaman terhadap karyawan. Kepuasan kerja perlu diperhatikan perusahaan untuk menciptakan karyawan yang profesional dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan dan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dengan adanya kepuasan kerja maka akan meningkatkan atribut kepemimpinan.

Kepuasan karier mengacu pada evaluasi atas akumulasi pengalaman dalam karir seseorang selama bekerja (Hagmaier et al 2018). Atribut kepemimpinan yang tertanam dalam karyawan memberdayakan tingkat kepuasan karier yang tinggi dengan memberikan kontribusi memberikan kerjaan dengan tinggi. Karyawan yang puas akan karier yang diperoleh maka karyawan tersebut merasa sukses akan kariernya karena kepuasan karier memiliki makna yang lebih dalam dibandingkan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan karier di perusahaan maka akan meningkatkan pula atribut kepemimpinan, sehingga dalam bekerja pun akan merasa tidak terlalu terbebeani dengan kepuasan karier yang dimiliki.

Setiap variabel atribut kepemimpinan saling berhubungan dan saling keterikatan dengan variabel sikap kerja, ketika variabel sikap kerja mengalami penurunan maka akan berakibat terhadap atribut kepemimpinan di dalam perusahaan dan akan menjadi baik jika semua variabel seimbang. Sikap kerja yang baik di perusahaan terbentuk dari atribut kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan, ketika sikap kerja yang dihasilkan tidak baik maka atribut kepemimpinan juga akan tidak baik dan hasil yang di keluarkan para karyawan tidak maksimal.

Komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kepuasan karier perlu di dalam perusahaan untuk mengetahui apakah di perusahaan tersebut karyawan sudah menanamkan nilai-nilai seperti itu, ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan pekerjaannya tanpa adanya paksaan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan, karyawan tidak akan merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut. Semakin tinggi kepuasan karier maka dampak yang dihasilkan para karyawan lebih tinggi di bandingkan dengan kepuasan kerja karena kepuasan karier memiliki makna yang lebih dalam dibandingkan kepuasan kerja, dan untuk mencapai kepuasan karier tidak bisa disamakan karena yang bisa merasakan puas akan karier selama bekerja hanya individual yang bisa merasakan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di bidang jasa yang bernama PT. Ichtiar Teknik Utama Balikpapan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena peneliti ingin mengetahui apakah diperusahaan tersebut sudah menerapkan atribut kepemimpinan, apakah atribut kepemimpinan tersebut sudah cocok untuk diterapkan di perusahaan tersebut, dan sikap kerja seperti apa yang dapat mendorong atribut kepemimpinan untuk menjadi semakin meningkat.

Peneliti melakukan penelitian dengan topik mengenai atribut kepemimpinan dan sikap kerja karyawan, dilihat dari hasil data semoga dapat membantu untuk menentukan atribut kepemimpinan dan sikap kerja seperti apa yang tepat untuk diterapkan di PT. Ichtiar Teknik Utama Balikpapan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah atribut kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT Ichtiar Teknik Utama Balikpapan?
2. Apakah atribut kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ichtiar Teknik Utama Balikpapan?
3. Apakah atribut kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karier karyawan pada PT Ichtiar Teknik Utama Balikpapan?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan agar penelitian tidak menyimpang dan menghindari pelebaran pokok masalah sehingga penelitian ini lebih terarah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Atribut Kepemimpinan

Atribut kepemimpinan bersifat personal yaitu hanya dimiliki oleh pemimpin yang bersangkutan saja (Enceng dan Aslichati, 2018). Teori kepemimpinan ini menjelaskan atribut kepemimpinan muncul dari berbagai karakteristik seperti inovatif, adaptif, kreatif, kompleks dan dinamis ketika sistem mengandung

ketidakpastian dan dapat diubah (Mendes et al., 2016), sehingga atribut kepemimpinan tidak dapat disamaratakan untuk setiap pemimpin karena di setiap perusahaan menggunakan atribut kepemimpinan yang berbeda-beda disesuaikan dengan perusahaan dan karyawan. Berbeda dengan gaya kepemimpinan, menurut Miftah (2010) dalam Siagian dan Khair (2018) merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Seorang pemimpin memiliki atribut atau karakter yang berbeda dan menonjol dibandingkan dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini atribut kepemimpinan dapat dicapai dengan empat dimensi yaitu :

- 1) Inovatif mengacu untuk mempengaruhi orang lain untuk menciptakan ide-ide baru dan bergerak menuju hasil yang lebih positif.
- 2) Eksekutif mengacu pada seseorang yang bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan orang lain yang ada di bawah pengawasannya.
- 3) Efektif mengacu pada mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan bersama (Dubrin, 2015 dalam Haryanto dan Dewi, 2020)
- 4) Adaptif mengacu pada kepemimpinan yang mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan keadaan baru (Djajendra, 2012).

2. Sikap Kerja

Menurut Myers (2014) sikap merupakan reaksi evaluatif yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap sesuatu atau seseorang yang seringkali berakar

pada kepercayaan seseorang dan muncul dalam perasaan serta perilaku seseorang. Sikap kerja adalah evaluasi positif atau negatif yang dimiliki karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja. Menurut Karia dan Asaari (2019) sikap kerja menggunakan komponen seperti:

- 1) Komitmen organisasional mengacu pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak mau meninggalkannya (Greenberg, 2011)
- 2) Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2019).
- 3) Kepuasan karier mengacu pada urutan pengalaman kerja yang berkembang dari waktu ke waktu (Greenberg, 2011)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh atribut kepemimpinan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Ichtiar Teknik Utama Balikpapan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh atribut kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ichtiar Teknik Utama Balikpapan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh atribut kepemimpinan terhadap kepuasan karier karyawan PT. Ichtiar Teknik Utama Balikpapan.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil akhir penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau pedoman bagi perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan agar perusahaan bisa menciptakan atribut kepemimpinan yang baik dan sikap kerja yang maksimal.

2. Manfaat Praktis

- Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian yang terkait dengan pengaruh atribut kepemimpinan terhadap sikap kerja karyawan.
- Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat positif bagi peneliti terkait atribut kepemimpinan dan sikap kerja karyawan.
- Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terkait atribut kepemimpinan dan sikap kerja karyawan. Perusahaan jadi lebih mengetahui atribut kepemimpinan seperti apa yang cocok diterapkan di perusahaan dan sikap kerja seperti apa yang bisa meningkatkan atribut kepemimpinan.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika penulisan dalam penelitian terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan permasalahan penelitian yaitu atribut kepemimpinan (kepemimpinan inovatif, kepemimpinan efektif, kepemimpinan eksekutif dan kepemimpinan adaptif), sikap kerja (komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kepuasan karir), kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

Hasil penelitian yang disajikan adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

