

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan jaman yang semakin pesat membuat perusahaan-perusahaan dituntut untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja organisasi perusahaan. Hal ini senantiasa dilakukan agar perusahaan tidak kalah dalam persaingan di dunia bisnis serta dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja perusahaan mulai dari budaya organisasi, struktur organisasi, sistem pelatihan, dan sumber daya manusia. Sementara faktor eksternal yang mempengaruhi mulai dari sistem ekonomi, hukum, dan peraturan daerah. Faktor eksternal juga bisa dipengaruhi sekitar lingkungan hidup karyawan mulai dari, kondisi keluarga, kondisi tempat tinggal dan masih banyak lagi.

Selama ini kepemimpinan telah menghadirkan tantangan besar bagi peneliti. Kepemimpinan merupakan fenomena bernilai tinggi yang kompleks dan proses yang mirip dengan manajemen dalam banyak hal karena melibatkan pengaruh dan membutuhkan kerja sama dengan orang-orang, yang juga dibutuhkan oleh manajemen (Northhouse, 2014). Untuk mendapatkan dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan kepemimpinan yang membawa perubahan dalam perusahaan. Sumber daya manusia aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah metode atau cara yang dipilih saat menentukan yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mempengaruhi pihak lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan satu gaya kepemimpinan belum tentu lebih baik atau lebih buruk dari yang lain.

Beberapa peneliti telah menganalisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Wang, Tsui dan Xin (2010) dalam NawoseIng'ollan dan Rousel (2017) sudah menganalisis banyak perusahaan untuk mempelajari peran penting kepemimpinan pada kinerja karyawannya. Penelitian NawoseIng'ollan dan Rousel (2017) mengidentifikasi dua jenis perilaku kepemimpinan yaitu perilaku relasional dan perilaku tugas. Kinerja diukur dengan prestasi atau kerja nyata karyawan yang dihitung secara periodik, baik secara kualitas dan kuantitas berdasarkan kriteria atau standar yang telah dibuat oleh perusahaan maupun organisasi. Peneliti juga menemukan perilaku terkait tugas seorang pemimpin yang terlibat langsung terhadap kinerja organisasi.

Untuk mendapatkan dan menciptakan kinerja yang berkualitas bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan gaya kepemimpinan yang akan membawa perubahan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah metode atau cara yang dipilih saat membimbing dan mempengaruhi pihak lain. Ologbo dan Saudah (2011) menetapkan gaya kepemimpinan suatu cara untuk menambah keterlibatan karyawan dalam kinerja

organisasi. Menurut Hasibuan (2016) pemimpin adalah seorang yang menerapkan kepemimpinannya supaya mengarahkan orang lain dan bertanggungjawab akan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini sangat dibutuhkan agar dapat memberikan arahan supaya mencapai tujuan perusahaan yang sudah ada sebelumnya.

Pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Pembentukan sifat bisa terjadi mulai dari faktor keturunan dari orangtua dan pembentukan dari lingkungan sosial. Seorang pemimpin mempunyai kebiasaan, sifat, watak dan kepribadian tersendiri yang unik sehingga cara memimpinnya berbeda dengan yang lain. Karakteristik pemimpin ada yang tegas, terbuka, dan masih banyak lagi. Gaya kehidupan seorang pemimpin akan terbentuk dengan kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukan.

Kepemimpinan bukanlah hal “satu ukuran cocok untuk semua”, seorang manajer harus menyesuaikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi atau kelompok tertentu. Inilah mengapa sangat berguna untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh tentang berbagai gaya kepemimpinan. Semakin banyak pendekatan yang dikenal oleh seorang manajer, semakin banyak cara yang manajer gunakan untuk memimpin secara efektif (Murray, 2013).

Gaya kepemimpinan afilitif suatu kepemimpinan yang bersifat terbuka. Kepemimpinan afilitif merupakan sebuah solusi bagi berbagai macam klien. Kepemimpinan ini cocok dalam menghadirkan solusi bagi klien dengan memposisikan diri sebagai mitra para klien dan senantiasa terbuka serta

berkomunikasi secara insentif. Global intermedia ini perusahaan yang bergerak dalam bidang konsultasi, analisis, desain, serta implementasi sistem informasi. Kepemimpinan ini akan memberikan kepercayaan klien dengan layanan yang diberikan sebagai mengatasi persoalan sistem informasi pada klien.

Gaya kepemimpinan di dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat krusial bagi perkembangan perusahaan karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan dari kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja merupakan output kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Walaupun telah terjadi kemajuan dalam memahami ciri-ciri kepemimpinan dan masih banyak yang tidak diketahui tentang penerapan gaya kepemimpinan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga terdapat kesenjangan antara pemimpin dan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan afiliatif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan otoritatif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara?

1.3 Batasan Masalah

1. Kepemimpinan afiliatif

Kepemimpinan afiliatif adalah kepemimpinan dimana pemimpin menerapkan keterbukaan. Ada baiknya bersikap terbuka terhadap berbagai masalah yang dihadapi individu dan organisasi. Kepemimpinan afiliatif cenderung menekankan koordinasi, penguatan etika, komunikasi yang lebih baik, dan kepercayaan yang mapan (Sumartono, 2012).

2. Kepemimpinan otoritatif

Kepemimpinan otoritatif adalah kepemimpinan yang mana pemimpin menegakkan ketaatan ketat dan komitmen tanpa harus ada pertanyaan. Otoritatif akan membuat orang lain bergerak ke arah yang telah ditentukan, karena akan memberikan penghargaan yang sesuai dan tujuan yang jelas tidak hanya dalam jangka pendek tetapi juga dalam jangka panjang (Sumartono, 2012).

3. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan berkinerja baik maka dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Sutrisno, 2016).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan afiliatif terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoritatif terhadap kinerja karyawan PT Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi peneliti, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan secara nyata di dalam perusahaan beserta hal-hal yang berkaitan dengan prosesnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi pihak manajemen perusahaan, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau masukan untuk perusahaan tentang gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perusahaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

1.6 Sistematika Laporan

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini peneliti menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode pengujian instrumen.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian mulai dari profil responden, pengujian instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), statistik deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan afilatif, gaya kepemimpinan otoritatif, dan kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

