

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemimpin adalah seorang yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup suatu organisasi. Pemimpin organisasi, memiliki peran yang besar, diantaranya memastikan organisasi tetap berjalan baik, mengambil keputusan-keputusan penting dan juga berperan memotivasi karyawan untuk tetap fokus mencapai tujuan organisasi. Memotivasi karyawan memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat, sebab seorang pemimpin akan mengarahkan organisasi untuk memperoleh kesuksesan dan sebaliknya dapat jatuh pada kegagalan.

Bass (1990) membagi konsep kepemimpinan menjadi dua yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Pada dasarnya kedua konsep ini didasarkan pada teori hirarki kebutuhan manusia dari Abraham Maslow.

Kepemimpinan transaksional dapat memenuhi kebutuhan anggota organisasi seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Kepemimpinan transaksional cenderung menuntut karyawan bekerja sesuai dengan gaji yang didapatnya atau dengan kata lain, pemimpin menukar usaha anggota organisasi dengan imbalan. Sedangkan menurut Kotler dan Keller (2008) kebutuhan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri karyawan hanya dapat dipenuhi melalui konsep kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional akan lebih memperhatikan

kebutuhan karyawan dan memberikan motivasi kerja sehingga karyawan secara sukarela memberikan seluruh kemampuannya untuk membantu pemimpin mencapai tujuan organisasi.

Semakin ketatnya persaingan usaha serta semakin cepatnya inovasi produk dan jasa pada semua organisasi, maka diperlukan pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menangani perubahan yang sedemikian cepat dan ekstrim. Pemimpin dengan sifat transformatif sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan pemimpin transformasional mampu menampung semua ide yang dimiliki anggota organisasi kemudian memilah mana yang dapat diterapkan di dalam organisasi, sehingga organisasi tidak kekurangan ide untuk berinovasi. Menurut Wagimo dan Hadi (2005) kepemimpinan yang bersifat transformasional yaitu kepemimpinan yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa ke perubahan yang tidak henti-hentinya atau terus menerus dengan pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemimpin transformasional memiliki hubungan yang dekat dengan anggota organisasi, oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat menjadi contoh baik bagi anggota, sehingga anggota menjadi termotivasi memberikan usaha maksimalnya untuk tujuan organisasi. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi anggota ini dinyatakan dengan jelas oleh Bass(1985), Avolio *et al*, (1988)

dalam Wagimo dan Ancok (2005) yang mengatakan gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin yang bersifat transformatif diharapkan meningkatkan motivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu gaya kepemimpinan transformasional mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan baik perubahan internal maupun eksternal. Selain itu dikuatkan dengan pernyataan Robbins dan Judge (2007) bahwa sebuah telaah atas 87 studi yang menguji kepemimpinan transformasional menemukan bahwa hal ini terkait dengan motivasi dan kepuasan para bawahan dan kinerja yang tinggi serta efektivitas si pemimpin.

Bagi sebuah organisasi, motivasi anggota merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan organisasi. Anggota yang memiliki motivasi positif akan merasa memiliki peran dan kepentingan dalam memajukan organisasi tersebut. Apabila anggota merasa terlibat dengan organisasi, anggota akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang transformatif akan memberikan apresiasi untuk usaha anggota tersebut sehingga anggota merasa dihargai. Penghargaan yang diberikan untuk prestasi anggota merupakan sebuah pemenuhan kebutuhan yang tertinggi menurut teori Abraham Maslow yaitu aktualisasi diri.

Motivasi yang disebabkan oleh persepsi anggota dari cara kepemimpinan atasannya merupakan faktor motivasi eksternal. Hubungan seorang anggota dengan pemimpinnya merupakan karakteristik lingkungan yang dapat menentukan persepsi anggota kepada pemimpinnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang

cenderung negatif seperti memberikan hukuman kemungkinan berpengaruh negatif pula bagi motivasi anggota, sedangkan gaya kepemimpinan yang memberikan apresiasi dan pujian bagi anggota kemungkinan memberikan motivasi positif bagi anggota. Seperti dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2007) kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih erat dengan tingkat keluarnya karyawan yang rendah, produktivitas yang tinggi dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi.

Segala perbedaan antara kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, kedua pendekatan kepemimpinan ini tetap tidak boleh dipandang sebagai pendekatan yang berlawanan. Robbins (1996) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dibangun diatas puncak kepemimpinan transaksional, pemimpin menghasilkan tingkat upaya dan kinerja bawahan yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Apabila berpijak pada teori kebutuhan Maslow, pemimpin yang bersifat transaksional dapat memenuhi tiga kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, keamanan dan cinta sedangkan dua kebutuhan diatasnya yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri hanya dapat diberikan oleh pemimpin transformasional. Kedua pendekatan kepemimpinan ini tidak dapat dipisahkan karena dalam teori kebutuhan Maslow, jika seseorang menginginkan pemenuhan kebutuhan tertinggi maka dia harus melewati empat tingkat kebutuhan dibawahnya.

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, penulis memilih melakukan penelitian di PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun. Penulis memilih

melakukan penelitian di perusahaan ini dikarenakan pimpinan PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun telah melaksanakan kedua gaya kepemimpinan yang akan penulis teliti. Judul yang peneliti ambil adalah: Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dengan Motivasi Kerja Karyawan Studi pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun. Komardi (2009) telah melakukan penelitian serupa dengan meneliti di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Riau Daratan dan Kandatel Kepulauan Riau dengan populasi sebanyak 610 orang dan sampel 150 orang. Hasil dari penelitian Komardi (2009) adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja.

PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun merupakan lembaga keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat, BPR diharapkan dapat menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, penumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Sasaran layanan PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun adalah kebutuhan petani, peternak, nelayan, pedagang, pengusaha kecil, pegawai, dan pensiunan atau kelompok-kelompok yang belum tersentuh layanan bank.

Mengingat luasnya daerah dan masyarakat yang dilayani oleh PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun, maka diperlukan tim yang solid dan kompak, untuk

itu gaya kepemimpinan yang tepat, memegang peranan yang penting dalam sinkronisasi individu didalam perusahaan. Penelitian ini akan meneliti sejauh mana peranan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang selama ini telah dilaksanakan di PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan tetap pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera di Kabupaten Madiun?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan tetap pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera di Kabupaten Madiun?
3. Apakah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan tetap pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera di Kabupaten Madiun?

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian agar penelitian ini menjadi penelitian yang terarah dan jelas. Peneliti menentukan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun.

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi karyawan tetap pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan tetap pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan tetap pada PT BPR Mandiri Dhanasejahtera Madiun.

E. Manfaat Penelitian

1. Instansi

Pimpinan PT BPR Mandiri Dhanasejahtera dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan informasi untuk pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi karyawan.

2. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti motivasi karyawan, mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan.

F. Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi telaah teori dan pengembangan hipotesis, teori-teori tentang pengertian motivasi, tujuan motivasi, teori motivasi, jenis motivasi, mengelola motivasi kerja karyawan, pengertian kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, teori kepemimpinan, pengertian kinerja dan penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain atau ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan dan saran dari hasil penelitian terhadap pengembangan teori maupun dalam penggunaan praktik.