

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Adanya perubahan lingkungan organisasi/perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan organisasi/perusahaan baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi/perusahaan, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (transformation) organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi publik. Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja pada bidang tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi/perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan

tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Selain itu, kepemimpinan memiliki andil yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari beberapa dekade terakhir di Indonesia, fenomena kepemimpinan sudah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya, seperti yang telah di firmankan oleh Allah SWT dalam surat Al-Baqoroh:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ



30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah di muka bumi, yang akan membawa misi suci dan membawa perdamaian di bumi. Bagi hamba Allah SWT menjadi pemimpin adalah sebuah fitrah yang harus dijalankan oleh seluruh manusia tanpa terkecuali. Manusia sebagai sumber daya yang paling utama dimuka bumi ini, karena baik dan rusaknya dunia ini tergantung dari manusia yang mengelolanya. Manusia diciptakan untuk menjadi khalifah dan menjadi pemimpin bagi sebagian yang lainnya, agar terjadinya keselarasan dan membawa kedamaian di muka bumi. Sebagai mana hadist yang diriwayatkan Bukhari, Nabi Muhammad SAW bersabda “Setiap kamu adalah pemimpin (pelindung) dan bertanggung jawab terhadap yang kamu pimpin”.

Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Bass dan Avolio, 1987 dalam Khaerul, 294).

Bass (1985) dalam Khaerul (2009) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk

berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Dalam kenyataannya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Kemudian, timbul pertanyaan, apa kriteria seorang pemimpin yang efektif? Hampir semua orang, apabila diajukan pertanyaan itu, akan menjawab bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan.

Kemampuan dan ketrampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin efektif akan meningkat dan apabila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi yang dicapai (Khaerul, 269)

Jelasnya menurut Bass (1985), ada empat komponen kepemimpinan transformasional dan tiga moral kepemimpinan yang dimiliki, yaitu: 1) Pengaruh Idealisme, atau sering disebut memiliki charisma, 2) Motivasi Inspirasional, pemimpin yang memberikan motivasi yang menginspirasi, 3) Stimulasi Intelektual, pemimpin mendorong peningkatan kemampuan intelektual, 4) Konsiderasi

Individual, pemimpin memberikan perhatian secara individual kepada bawahannya

Adapun tiga aspek moral yang harus dimiliki seorang pemimpin yang transformatif adalah: a)Memiliki karakter moral yang khas, b)Nilai-nilai etik tertanam dalam visi seorang pemimpin transformatif, tingkah lakunya, dan program kerjanya, c)Nilai moral tersebut digunakan secara massif dan bersama-sama oleh pemimpin dan pengikutnya dalam melakukan berbagai aktivitas social.

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi/perusahaan. Analisis yang lebih mengonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu: 1)motivasi dari pegawai, 2) kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah dalam pencapaian tujuan organisasi sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada bawahan , pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik bawahan. Menurut Wahjosumidjo dalam Khaerul (2009), untuk memeberikan motivasi yang tepat, pemimpin hendaknya secara terus menerus a)Mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, b)Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan,

c)Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan

Namun perlu disadari bahwa kemampuan bawahan/karyawan untuk mengkreasikan pengetahuan tidak dengan serta merta dapat dengan mudah tercipta mana kala mereka tidak diberi kondisi yang dapat mendukung aktivitas mereka dan apabila perusahaan kurang berhati-hati dalam menanganinya akan menimbulkan dampak yang dapat mengganggu kelancaran produksi, salah satunya yang dapat mendorong karyawan beraktivitas dan mengkreasikan pengetahuan adalah semangat kerja seperti dalam pengertian bahwasannya “Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dalam kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Koperasi Pusat BMT UGT (Usaha Gabungan Terpadu) Sidogiri dengan semboyannya “Memelihara Amanah Meraih Barokah” adalah Koperasi Syari’ah terbaik versi BSM UMKM AWARD (2010), dan merupakan Koperasi Jasa Keuangan Syari’ah yang dinobatkan sebagai koperasi dengan asset terbesar di Indonesia versi majalah investor (Edisi September 2010). Dan BMT UGT sendiri juga merupakan salah satu koperasi yang mengalami kemajuan yang sangat besar dan memiliki omzet yang mencapai 2 Triliun pada tahun 2011, dengan anggota dan karyawannya mampu menggerakkan perputaran ekonomi yang sangat besar

jumlahnya. BMT UGT sudah memiliki 177 cabang dan cabang pembantu yang tersebar diseluruh Indonesia. Hal ini tidak secara langsung menjadikan koperasi ini sukses, dimana faktor kepemimpinan manajer utama BMT UGT Sidogiri, yaitu Ust Abdul Majid lah yang mampu menumbuhkan kembali sifat shidiq dan amanah kepada karyawannya, memberikan motivasi-motivasi yang tinggi terkait dengan tujuan perusahaan dan manfaat-manfaatnya, sehingga dapat menumbuhkan semangat dalam diri bawahan untuk bekerja sama sehingga dapat tercapainya tujuan bersama

Pada saat ini koperasi-koperasi baru bermunculan memberikan banyak sekali, baik pilihan maupun inovasi-inovasi baru yang dapat menjadi pesaing bagi koperasi Pusat BMT-UGT Sidogiri sendiri. Dan untuk dapat terus mempertahankan kesuksesan tersebut perlu dijaga dengan munculnya kreativitas-kreativitas karyawan yang mayoritasnya adalah alumni dari Pondok Pesantren Sidogiri sendiri dalam penyampaian ide-ide yang inovatif , serta di pertahankannya kesinambungan yang ada antara pemimpin (Manajer) dan bawahan , dimana dengan adanya kesinambungan tersebut maka tercipta kepemimpinan yang berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan.

Adanya semangat kerja karyawan dapat membawa kemajuan dan kemunduran Perusahaan/instansi, karena terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas dan semangat kerja. Oleh sebab itu penting adanya pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berfungsi sebagai pemandu, menuntun, membimbing, membangun serta memberi semangat dalam

menjalankan tugas, sehingga bawahan dapat melaksanakan tugas tanpa beban dan hasil yang diinginkan dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penelitian ini akan mengambil judul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PUSAT BMT-UGT SIDOGIRI, PASURUAN”

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Tranformasional yang meliputi Pengaruh Idealisme (X1), Motivasi Inspirasional (X2), Stimulasi Intelektual (X3), Konsidersi Individual (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja karyawan di Koperasi Pusat BMT-UGT Sidogiri?
2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan Tranformasional yang meliputi Pengaruh Idealisme (X1), Motivasi Inspirasional (X2), Stimulasi Intelektual (X3), Konsidersi Individual (X3) secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di Koperasi Pusat BMT-UGT Sidogiri?

3. Kepemimpinan Transformasional yang manakah yang berpengaruh dominan terhadap Semangat kerja karyawan?

1.3.Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1.Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Pusat BMT-UGT Sidogiri
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Tranformasional secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kopeasi Pusat BMT-UGT Sidogiri
- c. Untuk menguji dan menganalisis variabel Kepemimpinan Transformasioanal yang dominan terhadap semangat kerja karyawan pada koperasi pusat BMT-UGT Sidogiri

1.3.2.Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dipaparkan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, guna mewujudkan

suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi

2. Bagi Akademisi

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap semangat kerja karyawan.

