BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepribadian dalam kepemimpinan merupakan sebuah kata yang menjadi buah bibir orang banyak. Yang muda menyerangnya dan yang tua memprihatinkannya. Sehingga membuat seorang pemimpin harus terus menerus memperbaiki apa yang kurang terhadap diri dan organisasinya, agar tujuan organisasi dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan Day dan Lord (*dalam* Robbins, 1996), menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi, atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang sukses adalah yang mampu untuk mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, mengoreksi kinerja yang buruk, dan mendorong organisasi ke arah sasarannya.

Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari masalah hubungan antar pribadi. Pemimpin dengan sifat-sifat di dalam kepribadiannya harus menyesuaikan diri dengan kepribadian anggota kelompok atau organisasinya. Demikian pula sebaliknya. Penyesuaian itu diperlukan karena tidak ada dua orang didunia ini yang sama kepribadiannya. Didalam sebuah kelompok atau organisasi berkumpul atau terdapat kepribadian sebanyak anggotanya. Kepribadian bersifat subyektif, karena menentuk diri manusia sebagai individu. Namun dalam dalam kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku dan sikap yang diperlihatkan

pemimpin pada orang lain dalam menghadapi segala sesuatu, terutama dalam berkomunikasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Sifat dan perilaku itu merupakan sifat-sifat khas, watak, keterampilan atau kecerdasan, kecenderungan minat, dan perhatian seseorang sebagai individu. Dalam penyesuaian antara pemimpin dan orang yang dipimpin atau sebaliknya dan sesama orang yang dipimpin, tidak berarti seorang individu melebur kepribadiannya menjadi sama dengan kepribadian individu yang lain. Aspek-aspek yang baik di dalam kepribadian justru harus dipertahankan, sehingga menjadi pengendali dalam mewujudkan kepemimpinan (Nawawi dan Hadari, 2006:45).

Kepribadian seorang pimpinan yang dilakukan keseluruhan merupakan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap orang lain. Kepribadian dan kepemimpinan bukanlah aspek yang terpisah dalam kehidupan seseorang. Seorang pemimpin yang taat asas adalah mereka yang mampu menciptakan kekuatan dalam kehidupan kepribadiannya sekaligus mampu menciptakan kekuatan dalam kepemimpinannya. Seorang pemimpin akan menyesuaikan irama dan langkahnya dengan semua orang yang bekerjasama dengannya. Karena itu pemimpin ingin mengetahui beragam determinan yang berkaitan dengan kepribadian karyawannya. Misalnya, perilaku pemimpin yang loyal terhadap karyawan sehingga membuat kinerja karyawan tetap semangat dan tidak merasa ditekan oleh perusahaan (Koeswara, 1991:13).

Nawawi dan Hadari (2006:45) menyatakan, Kepribadian manusia termasuk pemimpin cenderung bersifat stabil (permanen) atau sulit berubah, namun tidak berarti sama sekali tidak dapat berubah atau berkembang. Oleh karena itu dengan kemauan yang keras bagi seorang pemimpin, selalu terbuka kemungkinan untuk mengurangi aspek-aspek kepribadiannya yang bernilai negative, agar tidak merugikan dalam mewujudkan kepemimpinannya.

Kepribadian yang dimiliki oleh manusia terbentuk karena perpaduan jiwa dan tubuh. Kepribadian merupakan corak kejiwaan (psikis), yang dipengaruhi oleh kondisi tubuh (jasmani/fisik) manusia. Tubuh biasanya bersifat material, sedangkan jiwa bersifat non-material.

Penyesuaian kepribadian dalam kepemimpinan juga berarti seorang pemimpin harus mampu membantu dan mempengaruhi agar orang-orang yang dipimpinya mampu mengurangi atau meniadakan sifat dan berbagai aspek kepribadian yang kurang baik dalam berkomunikasi dengan orang lain. Pemimpin harus membantu dan mempengaruhi agar spek-aspek kepribadian orang-orang yang dipimpinya sesuai dengan norma-norma yang dituntut oleh kelompok atau organisasi. Kepribadiannya yang tidak sesuai dengan norma-norma tersebut akan selalu mengalami hambatan dan kesulitan dalam bekerjasama dan mewujudkan kebersamaan (Nawawi dan Hadari, 2006:46).

Peran pemimpin dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dan suksesnya tujuan yang hendak dicapai. Arah perjalanan sebuah organisasi berangkat dari ide-ide utama dan pemikiran serta visi para pemimpin. Kenyataan membuktikan bahwa tanpa kehadiran pemimpin, suatu organisasi akan bersifat

statis dan cenderung berjalan tanpa arah, meskipun hal tersebut bukan satu-satunya ukuran keberhasilan jika diukur dari tingkat kinerja organisasi.

Untuk mewujudkan pelayanan yang baik terhadap pegawai, kepribadian pemimpin sangat dibutuhkan sehingga dapat memberikan tingkat kinerja yang baik pula terhadap karyawan. Disinilah seorang pemimpin bertanggungjawab untuk memastikan kinerja anggotanya cukup jelas dan hubungan antar divisi atau tanggung jawab kerjanya terstruktur dengan tepat. Dengan begitu organisasi akan mendapatkan hasil yang lebih baik serta pemimpin dapat membantu seseorang mengembangkan diri sendiri dan ini sesuai dengan pandangan Ducker (1995) dalam Dharma (2005:52), bahwa suatu pengembangan adalah selalu pengembangan diri sendiri. Tanggung jawab tersebut ada pada diri orang itu sendiri, kemampuannya, dan usahanya.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan lepas dengan yang namanya masalah, baik itu masalah yang disebabkan oleh pemimpin ataupun organisasi, dimana masalah tersebut adalah merupakan suatu factor penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini pimpinan sangat dominan untuk menyelesaikan masalah yang ada didalam perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang, sebagai salah satu perusahaan konveksi yang saat ini berkembang pesat. Perusahaan yang berdiri pada tahun 2003 ini mampu membuktikan dirinya sebagai perusahaan yang berpengalaman dalam memproduksi. Tidaklah mudah bagi pemimpin untuk menjadikan perusahaan berpengalaman dalam memproduksi apabila pimpinan tidak memiliki kepribadian yang sesuai dengan karyawan yang

dipimpinnya. Pada tahun 2003, perusahaan dipimpin oleh ayah dari Novian Maulida hingga tahun 2010, wewenang sebagai pimpinan dialihkan kepada Novian Maulida. Sejak saat itu perusahaan mulai memperbesar pangsa pasarnya serta meningkatkan kinerja karyawan. PT. Karisma Konveksi dan Garment selama tiga tahun ini telah mengalami peningkatan yang signifikan meski tanpa menggunakan promosi yang gencar. Terbukti dengan banyak client yang menjadi pelanggan diantaranya: Total oil company, Chevron, Pertamina, KPC, ANTAM, Polsek Bombana, Castrol, Evalube, Garuda Indonesia, Jhonson n Jhonson, Enkei Indonesia dll, hal ini di paparkan oleh Novian Maulida, S.Kom selaku Pimpinan PT. Karisma Konveksi dan Garment.

Dari penelitian sebelumnya juga membahas tentang teori kepribadian pemimpin terhadap kinerja karyawan (Mustopahul khairudin: 2013), dengan mendapatkan hasil bahwa pemimpin di PT. Karisma konveksi dan garment turen malang cenderung berkepribadian extrovert sehingga lebih menarik lagi apabila diteliti lebih mendalam tentang bagian-bagian extrovert mana yang paling berpengaruh dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja. Dari pemaparan diatas, maka penyusun tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Tipe Kepribadian Extrovert Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment?
3. Tipe kepribadian extrovert pemimpin mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment?
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment?
3. Mengetahui tipe kepribadian extrovert pemimpin mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Karisma Konveksi dan Garment?

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Academis

Untuk dapat memperluas wawasan keilmuan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta diharapkan dapat

melaksanakan suatu analisis yang terjadi secara nyata di lapangan sehingga dapat mengetahui secara keseluruhan peranan ataupun pengaruh tipe kepribadian pemimpin terhadap kinerja karyawan

2. Secara Praktis

Khususnya kepada instansi atau perusahaan yang telah dijadikan tempat penelitian sehingga hasil dari penelitian ini selebihnya dapat memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan suatu pengambilan keputusan dan kebijakan dalam suatu perusahaan sehingga secara terus menerus dapat menciptakan kinerja karyawan meningkat.