

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbentuknya persaingan yang ketat disegala bidang. Setiap organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin dan salah satunya untuk mencapai harapan tersebut melalui pengelolaan sumberdaya yang ada pada organisasi tersebut. Sumberdaya manusia sebagai individu-individu yang berperan dalam kehidupan organisasi. Masing-masing individu memiliki sikap, kepribadian, prinsip-prinsip, tujuan dan motivasi yang berbeda-beda. Sumberdaya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan, tuntutan, dan kemampuan organisasi. Prestasi kinerja karyawan bukannya suatu kebutuhan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi.

Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur pertama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan. Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang tidak profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thaha bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan.¹

Dalam Islam, kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan khalifah yang bermakna “wakil”, simak firman Allah SWT, dalam surah al-Baqarah (2):30:

¹ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 1.

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 ﴿٣٠﴾

Artinya : *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."*

Mustafa al-Maraghi, mengatakan khalifah adalah wakil Tuhan dimuka bumi (khalifah fil ardhi). Rasyid Ridla al-Manar, menyatakan khalifah adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran, dan pengetahuan, untuk mengatur. Istilah atau perkataan khalifah ini mulai populer digunakan setelah Rasulullah Saw wafat. Dalam istilah yang lain, kepemimpinan juga terkandung dalam pengertian imam, yang berarti pemuka agama dan pemimpin sepirtual yang diteladani dan dilaksanakan fatwanya. Ada juga istilah amir, pemimpin yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur masyarakat. Dikenal pula istilah ulil amri (jamaknya umara) yang disebut dalam firman Allah SWT, dalam surah an-Nisa' (3): 30²

وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّبُهُ نَارًا ۗ وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا ﴿٣٠﴾

²Veithzal Rivai, et. Al, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 9-10.

Artinya : Dan Barangsiapa berbuat demikian dengan melanggar hak dan aniaya, maka Kami kelak akan memasukkannya ke dalam neraka. Yang demikian itu adalah mudah bagi Allah.

Pentingnya pemimpin dalam sebuah organisasi terungkap dalam suatu pernyataan berikut: bahwa untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas untuk fungsi manajemen. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif (baik formal maupun informal) individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi.

Kekuatan suatu organisasi terletak pada kerjasama, bukan perbedaan untuk suatu kepentingan atau kepuasan individual, tetapi kerjasama itulah wujud keberadaan dari organisasi yang didalamnya terdapat bermacam manusia (*multicultural*) dimana mereka membutuhkan hidup berkelompok, bermasyarakat, bergotong royong sesuai dengan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia itu sendiri. Dengan adanya kerjasama yang teratur maka tujuan akan mudah dicapai, kebutuhanpun akan terpenuhi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan budaya guna dan menghasilkan guna.

Pada dasarnya masyarakat selalu membutuhkan keberadaan pemimpin dalam kehidupannya sehari-hari. Demikian dalam kehidupan rumah tangga diperlukan adanya pemimpin atau kepala keluarga, begitu pula halnya di masjid sehingga shalat berjamaah bisa dilaksanakan dengan adanya orang yang bertindak sebagai imam, bahkan perjalanan yang dilakukan oleh tiga orang muslim, harus mengangkat salah seorang diantara mereka sebagai pemimpin dalam suatu perjalanan. Ini semua menunjukkan betapa pentingnya kedudukan pemimpin dalam masyarakat, baik dalam skala kecil maupun yang besar, Untuk tujuan memperbaiki kehidupan yang lebih baik, seorang muslim tidak boleh mengelak dari tugas kepemimpinan, Rasulullah Saw. Bersabda

“Barang siapa yang diserahkan kekuasaan urusan manusia lalu menghindari (mengelak) melayani kaum lemah dan orang-orang yang membutuhkannya, maka Allah tidak akan mengindahkannya pada hari kiamat”. (HR. Ahmad)³

Kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip imbalan antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*flower development*). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.⁴

Indikator keberhasilan merupakan alat ukur yang harus dievaluasi secara periodik dan berkesinambungan, indikator tersebut salah satunya adalah dalam bentuk penjualan dan keuangan. Persaingan yang sangat ketat terhadap para pesaing merupakan contoh dimana sistem pelayanan yang ada harus melakukan banyak intervensi agar semua pelayanan tersebut bisa memuaskan para calon konsumen.

Hubungan antar budaya organisasi (*organisation culture*) dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti akutansi manajemen sangat erat. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi. Menurut Luthas, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku

³ Veithzal Rivai, *et.AL, Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, 57-58.

⁴ Riza Ariesta, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN*, eprints. Undip.ac.id 05 Ariesta (19 Desember 2017)

anggota organisasi. Setiap anggota dan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dari pengertian diatas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana cara mengalokasikan sumberdaya dan mengelola sumberdaya organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.⁵

Gaya kepemimpinan merupakan usaha atau cara seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan unsur-unsur falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap karyawan. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya, menumbuhkan sikap positif bawahan pada pekerjaan dan organisasi, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi.⁶

Salah satu permasalahan dasar dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.⁷ Menurut Wibowo bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

⁵Tani Handoko, *et.AL*, *Strategi Organisasi*, (Yogyakarta: Amara Books, 2004), 110-112.

⁶ Martha Andy Pradana, *et.AL*, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*, (Lumajang: PT. Mustika Bahana Jaya), 2.

⁷Rohmaloka Habsoro Abdillah, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Andi, 2001), 75.

kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁸

Baik buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.⁹ Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan, sehingga pemimpin merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional yang ada di CV. Putra Perkasa Kudus. Menurut kepala cabang, gaya kepemimpinan ini merupakan salahsatu cara meningkatkan kinerja bagi para karyawannya agar visi dan misi dari perusahaan bisa terlaksana dengan baik. Seperti adanya pemberian hadiah, nasehat, dorongan moral, motivasi, dan hukuman.

Sebagaimana yang ada di CV. Putra Perkasa Kudus, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional sebagai sebuah cara memanfaatkan dan menggali sumberdaya manusia. Melihat fenomena karyawan CV. Putra Perkasa Kudus yang belum sesuai dari harapan perusahaan seperti penjualan menurunnya angka penjualan, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan lain sebagainya.

Bentuk gaya kepemimpinan transaksioanal dan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada CV. Putra Perkasa Kudus adalah sebelum melakukan aktifitasnya karyawan makan pagi bersama terlebih dahulu, selanjutnya

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), 7.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2000), 9.

karyawan berkumpul dalam satu ruangan lalu diisi ceramah dari kepala cabang sesuai dengan apa yang dijadwalkan. Adapun temanya seperti: cara menjual produk, menarik minat beli konsumen, penanganan kredit macet dan lain sebagainya. Setelah selesai biasanya diadakan semacam diskusi bersama terkait tema yang sudah dijelaskan dan pembahasan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan. Selain kegiatan tersebut terkadang juga adanya pemberian semacam hadiah kepada salah satu karyawan yang di anggap berprestasi. Dengan adanya kepemimpinan transaksional dan transformasional ini diharapkan karyawan dari CV. Putra Perkasa Kudus dapat memiliki wawasan yang luas, mempunyai semangat didalam bekerja, loyal terhadap perusahaan dan diharapkan mampu untuk memajukan perusahaan.

Melihat pemikiran dan fenomena diatas, maka peneliti ingin melihat lebih mendalam tentang **“Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Putra Perkasa Kudus”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi kasus CV. Putra Perkasa Kudus), maka fokus penelitian ini adalah menganalisis gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dilakukan oleh CV. Putra Perkasa Kudus dalam meningkatkan kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Masalah adalah adanya suatu perbedaan atau kesenjangan antara apa yang diidealkan (teoritis) dengan apa yang diperoleh (kenyataan). Masalah perlu diidentifikasi dan diselesaikan dengan cara yang dapat dibenarkan menurut etika dan norma yang berlaku.¹⁰

¹⁰ Mukhamad Saekan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2010), 105.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah pokok yang dirumuskan untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Kudus?
2. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Perkasa Kudus.
2. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja CV. Putra Perkasa Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan manfaat baik secara akademisi maupun praktisi

1. Bagi Akademisi
 - a. Menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya mahasiswa jurusan Manajemen Bisnis Syariah.
 - b. Memperkuat penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan dapat dijadikan acuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.
 - c. Dapat memberikan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
2. Bagian Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga baik CV. Putra Perkasa Kudus sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kualitas kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian Awal Skripsi

Dalam bagian awal skripsi ini terdiri dari judul, Abstrak, Pengesahan, Motto dan Persembahan, Kata pengantar, Daftar isi.

2. Bagian Isi Skripsi

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini merupakan uraian landasan teori yang akan membahas tentang kepemimpinan transaksional dan transformasional, kinerja karyawan, serta hasil penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab inti dimana didalamnya berisi tentang penjelasan mengenai diskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan yang akan dilakukan, sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

Bab V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa dimana yang akan datang serta kritik yang bersifat konstruktif, dan kata penutup.

3. Bagian Akhir Skripsi

Pada bagian ini meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran serta daftar riwayat hidup penulis.

