

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang dapat bertahan dari permasalahan krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan sisi keuangan perusahaan tersebut. Hal tersebut disebabkan karena selain pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak kalah pentingnya. Pada bagian yang mendorong pertumbuhan ekonomi harus mulai menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja manajerial suatu perusahaannya. Namun, di samping itu masih banyak kendala untuk pelaksanaan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia berarti bahwa perusahaan diharapkan dapat menyatukan persepsi atau cara pandang antara pemimpin perusahaan dan bawahannya untuk mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja manajerialnya dengan kepemimpinan yang baik, dan komitmen organisasi yang dapat dilaksanakan sesuai dengan sasarannya.

Teori kepemimpinan transformasional, difokuskan sebagai suatu penelitian kepemimpinan, yang sudah tersebar luas bagi kalangan peneliti dalam beberapa dekade terakhir ini (Bass, 1985, 1999; Lowe dkk., 1996; Podsakoff dkk., 1990, 1996, 2000). Selama beberapa dekade terakhir, menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional secara signifikan berhubungan dengan sikap dan prestasi pengikut (Barling dkk., 2002; Fuller dkk., 1996; Howell dan Hall-Merenda, 1999; Piccolo dan Colquitt, 2006). Keadaan psikologis bagaimana perilaku kepemimpinan transformasional ditunjukkan dengan hasil kerja pengikut yang telah menerima perhatian penelitian (Dumdum dkk., 2002; Ozaralli, 2003; Yukl, 1989), seperti pemberdayaan dan percaya kepada pimpinan (Kark dkk., 2003; Wang dkk., 2005).

Suharto (2006) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sangat dekat sehingga menimbulkan ikatan emosi dan kedekatan yang lain. Hubungan tersebut membawa bawahan akan merasa terhormat serta percaya pada pemimpinnya dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi daripada yang sebenarnya. Sedangkan, Burns (1978) mengartikannya sebagai sebuah proses saling meningkatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kebanggaan menjadi pengikut pemimpin adalah suatu emosi positif yang dapat memotivasi tingkah laku kerja pengikut (Hart dan Matsuba, 2007). Meskipun terdapat studi empiris (Boezeman dan Ellemers, 2007) yang meneliti kebanggaan dan kepedulian sebagai mediator antara mengerti pentingnya dan komitmen organisasi dalam konteks sukarela.

Tujuan organisasi berasal dari adanya komitmen organisasional yang telah disepakati oleh setiap individu di dalam suatu organisasi (Sidharta dan Margaretha, 2011). Menurut Mayer dan Allen (1996), komitmen dibagi menjadi tiga komponen, yaitu komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Oleh karena itu,

karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja manajerial berdasarkan kesetiaannya terhadap perusahaan yang akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen kontinyu yang kuat maka mereka harus tinggal bersama organisasi karena kebutuhannya terhadap organisasi tersebut. Komitmen normatif mendeskripsikan mengenai perasaan keterikatan untuk tetap berada dalam organisasi.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Meyer dan Allen (1991), dikemukakan bahwa komitmen kontinyu tidak mungkin berkorelasi positif dengan kinerja. Hal tersebut disebabkan karena komitmen kontinyu adalah murni didasarkan pada biaya. Oleh sebab itu, pada penelitian ini tidak memasukkan komitmen kontinyu sebagai variabel yang akan diteliti.

Kinerja manajer merupakan kemampuan manajer dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kualitas dan kuantitas produk, ketepatan waktu produk, pengembangan produk baru, pengembangan personal, pencapaian anggaran, pengurangan biaya atau peningkatan pendapatan, serta kaitan dengan publik (Govindarajan dan Gupta, 1985; Nouri dan Parker, 1998).

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial telah beberapa kali dilakukan. Chan dan Mak (2013) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kebanggaan menjadi pengikut pimpinan. Penelitian yang dilakukan Chan dan Mak (2013) juga menyatakan hubungan yang positif antara kebanggaan menjadi pengikut pimpinan terhadap komitmen afektif dan

normatif. Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti dan Nasir (2002), Supriyono (2005) dan Supriyono (2006) menunjukkan adanya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Chan dan Mak (2013) yang meneliti tentang hubungan kepemimpinan transformasional, kebanggaan menjadi pengikut pimpinan, komitmen afektif, dan komitmen normatif. Penelitian yang dilakukan oleh Chan dan Mak (2013) menggunakan sampel mahasiswa dan karyawan. Penelitian ini menarik karena terdapat variabel yang jarang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya yaitu, kebanggaan menjadi pengikut pimpinan. Perbedaan dengan penelitian Chan dan Mak (2013), pada penelitian ini akan ditambahkan variabel kinerja manajerial dan mengambil sampel penelitian pada perusahaan ritel.

Kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap permasalahan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan begitu, dapat meningkatkan kinerja manajerial dari suatu perusahaan, dimana seharusnya seorang atasan dapat membaca pikiran atau keinginan para karyawannya, atasan juga harus sering berkomunikasi langsung dengan para karyawannya sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi. Sehingga, karyawan dapat mengerti dan memahami visi dari suatu perusahaan, agar kedepannya tidak terjadi permasalahan antara pimpinan dengan karyawannya untuk membangun kinerja manajerial yang baik.

Penelitian ini penting karena dapat menambah kepustakaan mengenai kepemimpinan melalui pengujian kepemimpinan transformasional, komitmen

organisasi, dan kinerja manajerial. Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan untuk menanggulangi permasalahan-permasalahan individu ataupun kelompok yang dapat digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan dan peraturan, menjaga stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kebanggaan Menjadi Pengikut Pimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Perusahaan Hypermart di DIY – Jawa Tengah)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebanggaan menjadi pengikut pimpinan?
2. Apakah kebanggaan menjadi pengikut pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif?
3. Apakah kebanggaan menjadi pengikut pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kebanggaan menjadi pengikut pimpinan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kebanggaan menjadi pengikut pimpinan terhadap komitmen afektif.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kebanggaan menjadi pengikut pimpinan terhadap komitmen normatif.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif terhadap kinerja manajerial.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan komitmen normatif terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberi masukan kepada pihak manajemen dalam menentukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial yang dapat dilihat melalui stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.
2. Menjadi sumber inspirasi pembaca dan menambah kepustakaan mengenai kepemimpinan melalui pengujian kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial.

