

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Banyak orang yang mendefinisikan kepemimpinan secara luas seperti proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut guna mencapai tujuan, kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Sehingga kalimat ini dapat didukung oleh hasil penelitian Muizi (2014) semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan, maka kepemimpinan adalah faktor penting dalam pencapaian kesuksesan dan kegagalan dalam pencapaian kinerja karyawan.

Kepemimpinan juga berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2005). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada kepemimpinan yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif dan efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti organisasi, manajemen, dan administrasi (Kartono, 2011:14), Menurut Puto (2013) dalam penelitiannya, bahwasanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan bawahan bisa dilakukan dengan adanya bimbingan, atau masukan kepada bawahan serta dorongan agar seorang bawahan mampu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang diterima, serta dalam pengambilan keputusan seorang karyawan mampu bertanggung jawab.

Semakin kebutuhan seorang karyawan terpenuhi maka semakin meningkat kinerja yang dilakukan, dapat digambarkan bahwasanya dukungan dari pimpinan sangat berhubungan kuat. Mondani (2012) Kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan kinerja dari masing-masing karyawan pun tidak akan tercapai dengan baik pula.

Hal yang perlu diperhatikan dari seorang pemimpin untuk bawahannya adalah kepuasan dalam penilaian kerja. Mariam (2009), sesuai kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang bagus, jadi apa yang telah dicapai seorang pemimpin harus melakukan penilaian kinerja bawahannya, pimpinan memperhatikan benar prestasi kerja bawahannya dan pimpinan harus lebih berpartisipasi terhadap kinerja bawahan, caranya dengan memberikan arahan dari atasan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras.

Potu (2013) Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh kemampuan pemimpin mencapai hasil tersebut dengan perantaraan orang lain, yaitu melalui bawahan-bawahannya, serta pengaruh yang dipancarkan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga

bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian diatas sangat mendukung dengan tujuan yang inginkan oleh peneliti, yaitu sifat pimpinan terhadap bawahan sebagai faktor utama, untuk menghasilkan prestasi pada karyawan. Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin sebagai sarana pendekatan, guna untuk menciptakan hubungan yang tanpa jarak, antara atasan dan bawahan. Sukmawati (2008) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya kalimat diatas, dapat disimpulkan, bagaimana pemimpin begitulah karyawannya. Adanya hubungan yang kuat dari pimpinan dan bawahan bisa mencapai hal yang diinginkan.

Toko buku Social Agency Yogyakarta merupakan pusat penjualan buku-buku murah, Social Agency Baru terletak di Jl. Laksda Adisucipto No.22 Yogyakarta , disamping itu cabang-cabang lain terletak di shopping Centre, Jl. Gejayan, Jl.Sagan, dan cabang terbarunya di Jl.Kaliurang. Hubungan dari cabang-cabang tersebut bersifat otonom.Toko buku Social Agency selain menjual buku-buku murah, toko buku ini menjual buku-buku yang lengkap, dan memiliki lokasi yang strategis. Toko ini memperkerjakan 52 karyawan dengan divisi yang berbeda-beda. Dikarenakan Toko buku Social Agency cabang Ambarukmo ini masih terhitung baru, melihat kondisi seperti ini peneliti ingin memberi

masuk dengan mengadakan penelitian tentang pentingnya peran kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dari beberapa jurnal dan penelitian diatas ,sangat menarik dan tertarik jika melakukan penelitian tentang teori sifat kepemimpinan, dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan(Kecerdasan, Kematangandan Keluasan Pandangan Sosial, Motivasi dan Prestasi,Sikap Hubungan Manusiawi) Terhadap Kinerja Karywan Toko Buku Social Agency Cabang Ambarukmo di Yogyakarta.”**

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasanberpengaruhterhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Kematangan dan Keluasan Pandangan Sosialberpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Motivasi dan Prestasiberpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah sikap Hubungan Kerja Manusiawi berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Apakah kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi, berpengaruh terhadap kinerja?
6. Mana yang berpengaruh dominandari kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi, terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa kecerdasan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa kematangan dan keluasan pandangan sosial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa motivasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa sikap hubungan kerja manusiawi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berupa kecerdasan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi, terhadap kinerja karyawan secara simultan.
6. Untuk mengetahui pengaruh dominan dari Kepemimpinan berupa Kecerdasaan, kematangan dan keluasan pandangan sosial, motivasi dan prestasi, sikap hubungan kerja manusiawi, terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk para pemimpin atau calon pemimpin, bahwa kepemimpinan adalah faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja .

2. Bagi penulis

Merupakan pelatihan atau proses pembelajaran atas penerapan teori yang sudah didapatkan dalam bangku kuliah, dalam praktek yang ada. Dan memahami secara langsung mengenai praktek kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, dan perusahaan yang sangat penting nilai dan berpengaruh terhadap hasil kinerja.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini mungkin bisa menjadi sebagai data Pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian lainnya.

