

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi baik swasta maupun pemerintahan, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) para pegawai/karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh instansi. Melalui pengembangan sumber daya manusia maka instansi juga dengan sendirinya telah melakukan proses dan kegiatan mempersiapkan pegawai untuk menduduki jabatan-jabatan strategis seperti pemimpin organisasi.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Terry dalam Thoha, 2004). Sejalan dengan teori tersebut maka kepemimpinan merupakan subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individu yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin perusahaan yang sedang berada di puncak kejayaan. Disisi lain, tingginya citra seorang pemimpin ternyata tidak lepas dari besarnya tanggung jawab.

Salah satu tanggung jawab kepemimpinan yang paling penting dan paling sulit adalah memandu dan memudahkan proses pembuatan suatu perubahan besar dalam suatu organisasi. Namun perubahan besar dalam suatu organisasi harus dibarengi dengan perubahan gaya kepemimpinan yang menjadi karakter pemimpin dalam waktu yang relatif singkat, karena hal tersebut membutuhkan proses adaptasi karyawan terhadap gaya kepemimpinan perusahaan.

Sukses dalam satu perusahaan sering dikaitkan dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yakni mampu mengenal kebutuhan individu, membantu mengembangkan prestasi karyawan, membuat penyesuaian dan pengawasan atas prosedur dan inovasi. Gaya kepemimpinan ini merujuk kepada bagaimana seseorang pemimpin memerankan dimensi perilaku hubungan, dimensi perilaku tugas dan dilengkapi dimensi tingkat kesiapan. Kelemahan pemimpin dapat dilihat dari persepsi karyawan yang bersifat negatif terhadap pemimpin mereka. Sebab menurut Kartini (2003) bahwa kepemimpinan yang lemah dan tidak berkesan ini sering dihubungkan dengan minimnya kreativitas di kalangan karyawan. Sementara minimnya kreativitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan juga banyak bergantung kepada bagaimana pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, yang mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul. Mampu memecahkan persoalan, bukan berarti mempunyai kelebihan disegala

bidang, akan tetapi pemimpin tersebut unggul dalam hal tertentu. Misalnya, kemampuannya dalam pengambilan dan melaksanakan keputusan, mampu memanfaatkan kelebihan bawahannya, bertanggung jawab serta bersedia menanggung resiko. Keunggulan yang dimiliki pemimpin inilah akan mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartini (2003) diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi fungsi perencanaan, fungsi memandang ke depan, fungsi pengembangan loyalitas, fungsi pengawasan, fungsi mengambil keputusan dan fungsi memberi motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi teguran, dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi fungsi ini, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai sehingga tercatat semua hadiah maupun hukuman yang telah diberikan kepada mereka.

Gaya kepemimpinan bisa memberikan dampak positif maupun negatif pada peningkatan kinerja karyawan. Melalui gaya kepemimpinan maka dapat dilaksanakan kegiatan penilaian kinerja untuk menilai keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran-ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2001) menjelaskan bahwa indikator kinerja yang dinilai meliputi kualitas, kuantitas, kehandalan. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, sedangkan kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu bulan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Ditinjau dari kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti telah melakukan observasi awal disalah satu perusahaan stasiun radio swasta di Kota Gorontalo yakni Memora Radio Gorontalo. Dari hasil observasi diketahui bahwa pimpinan memora radio dalam kurun waktu 13 (tiga belas) tahun sudah 7 (tujuh) kali pergantian pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam mengembangkan usaha, mengelola para karyawan, membuat perencanaan dan membuat program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan para karyawan Memora Radio Gorontalo dikatakan bahwa pemimpin yang saat ini sudah kedua kalinya menjabat sebagai pemimpin Memora Radio Gorontalo, gaya kepemimpinan yang diterapkan kelihatan santai dan tidak otoriter jika dibandingkan dengan pemimpin

sebelumnya sehingga kondisi ini terjalin hubungan keakraban antara pimpinan dengan karyawan. Di sisi lain dengan gaya kepemimpinan saat ini ternyata ada pula karyawan yang kurang menghargai pemimpin seperti datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, tidak melaksanakan tanggung jawabnya karena terlalu akrab sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Berangkat dari hal yang disampaikan sebelumnya maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bebas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Memora Radio Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih ditemukan karyawan yang kurang menghargai pemimpin.
2. Terdapat karyawan yang datang ke tempat kerja tidak tepat waktu.
3. Terdapat karyawan yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah gaya kepemimpinan bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Memora Radio Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan bebas terhadap kinerja karyawan PT. Memora Radio Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi tentang kajian ilmiah manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan bebas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur peningkatan kemampuan pemimpin dan kinerja karyawan Memora Radio Gorontalo.