

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan dari penelitian yang akan membahas beberapa hal, termasuk latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan industri bisnis saat ini semakin pesat, selain itu perkembangan industri bisnis pun tidak hanya sekedar berjalan cepat tetapi juga sangat tidak pasti. Sehingga agar suatu industri bisnis dapat bertahan dan berkembang di era saat ini tentunya harus diimbangi dengan kompetensi dan pola pikir baru agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya (Herwindo, 2013). Salah satu contoh bidang industri bisnis yang berkembang saat ini adalah industri bisnis di bidang pendidikan. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi PT. Edulab Indonesia yang berdiri sejak tahun 2007 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang bimbingan dan konsultasi pendidikan di Indonesia untuk terus bertahan dalam dunia bisnisnya. Semakin ketatnya persaingan dan banyaknya perusahaan-perusahaan bisnis yang muncul di bidang yang sama tentunya membuat PT. Edulab Indonesia dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya dalam menghadapi perubahan dan perkembangan industri bisnis di sektor pendidikan.

Keberlangsungan usaha industri bisnis dalam menghadapi perubahan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting agar dapat berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satunya yaitu dimulai dari tingkat atas (manajemen puncak) seperti adanya kepemimpinan yang baik (Dhita, 2012; Herwindo, 2013). Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh responden S yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan di Kota Bandung mengatakan bahwa kepemimpinan sangatlah penting dalam sebuah organisasi untuk

mengarahkan, membawa serta membantu mengembangkan potensi karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (wawancara, 8 November 2017).

Selain S, wawancara juga dilakukan dengan responden D yang merupakan karyawan di salah satu puskesmas dan A yang merupakan *designer* salah satu toko pakaian di Kota Bandung memandang kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan sebuah perusahaan, karena mereka menilai seorang pemimpin yang baik itu tidak hanya sekedar memberikan tugas atau pekerjaan kepada bawahannya, seorang pemimpin itu harus bisa mengarahkan serta membimbing bawahannya untuk dapat berkembang lebih baik sehingga dengan bersama-sama tujuan perusahaan dapat tercapai (wawancara, 11 November 2017).

Kepemimpinan merupakan proses memimpin dan mempengaruhi sebuah kelompok dalam mencapai tujuan bersama (Robbins & Coulter, 2010). Sedangkan menurut Stoner, Freeman, & Gilbert (1996) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas. Maka dari itu pendekatan dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya tentu sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengenali apa yang dibutuhkan pengikut dan kemudian menyesuaikan gaya mereka sendiri untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Northouse, 2016)

Lee & Kim (2013) menjelaskan bahwa pemimpin yang baik tidak hanya memotivasi potensi bawahan atau pengikut untuk meningkatkan efisiensi tetapi juga memenuhi kebutuhan mereka dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu untuk mencapai visi dan misi suatu organisasi setiap perusahaan dibutuhkan gaya kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang mempengaruhi situasi, persepsi, dan ekspektasi anggotanya (Luthans, 2002; Bass, 1900). Bass (1990) membagi gaya kepemimpinan kedalam 2 bagian yaitu kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Kepemimpinan transaksional merupakan suatu proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya dimana pemimpin memberikan

imbangan kepada pengikut sebagai timbal balik dari upaya yang dilakukan oleh pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan atau disepakati dengan pemimpinya begitu pula sebaliknya, pengikut akan berupaya sebatas imbalan yang diterimanya dari pemimpin. Sementara kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana para pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk melakukan lebih dari apa yang biasanya diekspektasikan dapat dilakukan sesuai kapasitasnya dengan meningkatkan kesadaran, ketertarikannya dan memenuhi kebutuhan emosional bawahan.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku dan sikap kerja individu maupun kelompok (Asrar-ul-haq & Kuchinke, 2016; Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, 2004). Penelitian lain juga menyatakan terdapat efek positif dari gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap *perceived organizational performance* dan *innovation* (Iscan, Ersari, & Naktiyok, 2014). Deichmann & Stam (2015) mengatakan adanya dua tipe kepemimpinan yakni transformasional dan transaksional yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk memiliki komitmen dalam menjalankan program ide organisasi.

Gaya kepemimpinan seseorang tergantung pada nilai dan tujuan perusahaan. Gaya apapun dapat tergantung pada orang-orangnya dan situasi, bahkan seorang pemimpin dapat menggunakan beragam gaya kepemimpinan yang efektif tergantung situasi dan kondisi. Kepemimpinan yang efektif harus mengetahui bagaimana cara memberikan inspirasi, membentuk relasi dan memberdayakan anggotanya agar dapat menjadi individu yang lebih baik yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi organisasi (Kirkpatrick & Locke, 1991; Herwindo, 2013). Hal tersebut dilakukan guna menjaga kelangsungan berdirinya suatu organisasi setiap perusahaan dalam persaingan bisnis serta perubahan global.

Proses pemberdayaan yang dilakukan pemimpin tidak hanya mencakup pendelegasian wewenang dan tugas, tapi juga mencakup pemberdayaan psikologis (Herwindo, 2013).

Husny Mochammad Shodiqin, 2018

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PT. EDULAB INDONESIA DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) merupakan variabel yang merefleksikan atau mencerminkan tingkatan pemberdayaan psikologis karyawan. yang meliputi *meaning, competence, self-determination, dan impact* (Spreitzer, 1995; Conger & Kanungo, 1988).

Pemberdayaan psikologis merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan bersaing perusahaan (Conger & Kanungo, 1988). Hal ini didukung dengan penelitian dari Alkhodary (2016) yang mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memfasilitasi pemberdayaan merupakan hal yang utama (Spreitzer, 1995). Dalam hal ini pemimpin memiliki peran penting dalam memfasilitasi pemberdayaan, karena secara efektif mampu mendorong serta meningkatkan produktivitas dan kreativitas bawahannya sehingga pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi organisasi (Lee & Kim, 2013). Hal ini sama dengan pernyataan yang disampaikan oleh responden A yang merupakan karyawan di salah satu puskesmas di Kota Bandung mengatakan dengan adanya perhatian lebih dari pemimpinnya terutama secara moril membuat responden D lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya. Sama halnya yang diungkapkan oleh responden A yang merupakan *designer* salah satu toko pakaian di Kota Bandung mengatakan bahwa sikap pemimpinnya yang mau berbagi pengalaman, dan tidak bosan dalam memberikan kritikan serta saran membuat responden A merasa terbuka ide dan wawasannya selain itu juga membuat responden lebih semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya (wawancara, 11 November 2017).

Pemberdayaan psikologis sangat penting diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Wei, Yuan, & Di (2010) yang mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, kemudian didukung pula oleh penelitian Zhang & Bartol (2010) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berhubungan

positif dengan *intrinsic motivation* dan *creative process engagement* yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana hal itu dapat membantu sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat bersaing dan bertahan dengan organisasi atau perusahaan lainnya. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas peneliti melihat ada kemungkinan hubungan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan pemberdayaan psikologis. Hal itu dikarenakan peran pemimpin cukup penting dalam memfasilitasi serta menggerakkan pengikut atau bawahan untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian yaitu: “Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung?”

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologis. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membangun referensi ilmiah keilmuan psikologi khususnya pada cabang ilmu psikologi industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi organisasi perusahaan. Khususnya para pemimpin di PT. Edulab Indonesia di Kota Bandung baik di tingkat atas, menengah atau bawah untuk dapat membangun pemberdayaan psikologis dengan meningkatkan pendekatan gaya kepemimpinan baik transformasional atau transaksional terhadap bawahannya, sehingga dapat mendorong serta meningkatkan kinerja bawahan melalui peran perilaku pemimpinnya.