

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam kesuksesan suatu organisasi atau pemerintahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat efisiensi dan keunggulan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi mencerminkan tingkat efisiensi yang lebih baik. Salah satu aspek kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang berkompeten dan berpengaruh. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan dorongan, inspirasi, dan panduan kepada karyawan sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara optimal pada kesuksesan organisasi.

Kepemimpinan merupakan inti dari sebuah proses yang melibatkan pengaruh, pengarahan, dan pengembangan potensi sumber daya manusia yang ada, dengan tujuan mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat maju atau mundurnya organisasi atau pengelolaannya secara keseluruhan sangatlah tergantung pada kemampuan, kompetensi, dan dedikasi pemimpin organisasi atau pengelola dalam menjalankan dan melaksanakan perannya sebagai pemimpin yang efektif. Dengan begitu, kepemimpinan bukan hanya sekadar suatu atribut, tetapi juga sebuah kualitas yang mendalam dan berpengaruh dalam menentukan arah kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

Dalam organisasi, keberadaan seorang pemimpin yang berfokus pada reformasi dan mampu berperan sebagai pendorong perubahan (transformasi) sangatlah penting untuk mencapai kerjasama yang solid antara pemimpin dan bawahan, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Seorang pemimpin yang berkualitas memahami dengan baik bagaimana menciptakan kondisi tersebut, dan memiliki kemampuan luar biasa dalam mengembangkan serta memotivasi karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan penuh keberhasilan. Dengan kepemimpinan yang efektif dan inspiratif, pemimpin mampu menciptakan atmosfer yang positif dan produktif di seluruh organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian yang optimal dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan transformasional merujuk pada kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai hal tersebut dengan mengelola visi, misi, dan tujuan organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas kinerja para pegawai dalam mencapai target organisasi. Jenis kepemimpinan ini dianggap efektif dalam mengharmonisasikan situasi, budaya, pola pikir, dan paradigma baru yang dibutuhkan oleh organisasi. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya untuk bergerak maju, mengadopsi perubahan, dan berinovasi guna mencapai kesuksesan jangka panjang.

Pemimpin karismatik pada dasarnya adalah pemimpin transformasional. Menurut (Tjiptono, 2006) Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau pola interaksi yang diterapkan oleh seorang

pemimpin ketika berhubungan dengan bawahannya dalam mengelola tim atau organisasi.

Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) adalah organisasi keagamaan yang bertujuan untuk memajukan kesejahteraan umat manusia, khususnya di Indonesia. Organisasi ini memiliki banyak program dan kegiatan dimana anggotanya berpartisipasi dalam berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, bisnis dan sosial. Namun, penelitian ini berfokus pada pendidikan.

Dalam perkembangan selanjutnya, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh ideal seorang pemimpin yang bertindak sebagai panutan, menunjukkan ketekunan dan tekad dalam pencapaian tujuan, bertanggung jawab penuh atas tindakan, dan menunjukkan keyakinan besar pada visi. Kepemimpinan adalah sikap, tingkah laku dan karakter pemimpin itu sendiri, tidak terkecuali kepemimpinan karismatik yang merupakan cerminan dari pemimpin. Tentunya banyak yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor keturunan, penampilan dan faktor lainnya.

Dalam suatu organisasi tentunya sangat membutuhkan seseorang yang dapat memimpin dan mengendalikan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin harus memiliki keterampilan, pengalaman berorganisasi, visi dan misi yang jelas, kreativitas, dan tentunya kepribadian dan perilaku pemimpin juga dapat menentukan suasana organisasi di dalamnya. Seorang pemimpin adalah orang yang menjadi teladan bagi bawahannya karena segala sesuatu yang ada pada diri seorang pemimpin dapat menarik

perhatian atau sorotan orang-orang disekitarnya.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di tempat kerja melalui penggunaan kekuasaan. Seorang pemimpin adalah orang yang mampu membuat orang-orang di sekitarnya agar dapat mengikutinya. Sosok pemimpin yang diharapkan adalah seseorang yang dapat memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, dan teladan yang baik kepada orang-orang disekitarnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu kekuatan terpenting dalam konteks manajemen, sehingga kunci keberhasilan menjadi pemimpin yang efektif terletak pada kemampuan untuk menguasai berbagai aspek kepemimpinan. Hakikatnya, kepemimpinan mencakup kepengikutan (followership), yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan memperoleh dukungan dari orang lain atau bawahan untuk mengikuti dan mendukung visi serta tujuan pemimpin. Oleh karena itu, kemampuan memahami dan mengimplementasikan berbagai strategi kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk menjadi pemimpin yang sesungguhnya.

Terbentuknya jiwa kepemimpinan dimulai dalam dunia pendidikan, sehingga pendidikan dapat membantu menyampaikan citra positif perkembangan dan pembentukan karakter sehari-hari, seperti yang dilandasi oleh perilaku, pemikiran dan tindakan. Salah satu jenis kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang manajer atau pemimpin adalah kepemimpinan kharismatik.

Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang memiliki ciri khusus yaitu kharisma yang sangat menarik. Seorang pemimpin karismatik disini adalah orang yang mampu menarik pengikut dalam jumlah yang sangat besar, dan pengikutnya tidak selalu menjelaskan secara konkret mengapa mereka dikagumi. Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma (Sashkin & Molly, 2011)

Seorang pemimpin memiliki beragam tipe atau gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam mengelola tim atau organisasi, namun menurut (Achua & Lussier, 2010) Kepemimpinan karismatik atau transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap anggota tim atau organisasi. Salah satu dampak yang signifikan dari kepemimpinan karismatik adalah kemampuannya untuk mengubah fokus anggota dari kepentingan pribadi menjadi fokus yang lebih kolektif. Dengan kata lain, kepemimpinan karismatik mampu menginspirasi dan menggerakkan anggota tim untuk bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan bersama, dengan mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu.

(Delbecq *et al.*, 2013) juga menyatakan gaya kepemimpinan karismatik merupakan salah satu tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap anggotanya. Menurut model (Conger *et al.*, 2000) Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk secara langsung mempengaruhi kinerja kelompok melalui kesadaran dan kepekaan yang tinggi terhadap lingkungan sekitar, dan sebagian kecil lainnya

dipengaruhi oleh upaya pemimpin dalam merumuskan visi dan strategi yang dimilikinya. Model Conger-Kanungo adalah salah satu model yang sering digunakan oleh para peneliti dalam memahami karakteristik dan perilaku pemimpin karismatik.

Model ini menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik adalah sebuah figure berdasarkan cara pandang karyawan dari keseharian pemimpinnya. (Shamir *et al.*, 1993) Gaya kepemimpinan karismatik dalam sebuah organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin karismatik mampu secara konsisten mengubah sikap, nilai-nilai, dan perilaku anggota organisasi dengan cara yang berpengaruh dan menginspirasi.

Kepemimpinan transformasional juga dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana pemimpin dapat menggunakan kharisma dan lebih dari itu juga menggunakan rangsangan mental untuk melakukan perubahan dan merevitalisasi organisasi mereka. Menurut (Ahmad, 2018) Mengungkapkan para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada upaya untuk mengaktualisasikan potensi para pengikut dan kemajuan keseluruhan organisasi dibandingkan dengan memberikan instruksi yang bersifat top-down, yaitu pendekatan di mana keputusan dan arahan diberikan oleh pihak atasan dan diturunkan kepada bawahan. Selain itu, pemimpin yang bersifat transformasional juga memilih untuk berperan sebagai seorang mentor yang terbuka untuk mendengarkan dan menerima aspirasi serta pandangan dari

para bawahannya, sehingga menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan penuh inspirasi.

Kepemimpinan transformasional hadir dalam kehidupan dunia. Kepemimpinan dapat menjadi jawaban atas berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tantangan masa kini. Dimana banyak perubahan yang terjadi saat ini. Sudah tidak ada lagi masanya orang bisa menerima segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, namun pada zaman sekarang sangat berbeda dengan sebelumnya, karena saat ini banyak yang mengkritik dan mempertanyakan nilai dari apa yang telah diberikannya secara kemanusiaan.

Kepemimpinan transformasional pada zaman sekarang tidak hanya didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi merupakan sisi yang saling berpengaruh (Diana, 2019).

Sudarwan Danim (Shalahuddin, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, laten yang menjadi manifest dan lain-lain. Menurut (Suarga, 2017) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan

transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya.

Gaya manajemen sangat penting di sini dan berdampak besar bagi karyawan, namun tidak hanya itu, hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan juga diperlukan. Seorang manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang menyenangkan bawahannya dan sebaliknya, bawahan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Penting adanya kepemimpinan transformasional dalam sebuah perusahaan untuk menganalisis perubahan yang di butuhkan, Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya akan dituangkan kedalam bentuk karya ilmiah skripsi yang berjudul. **“PENGARUH KHARISMATIK (*IDEALIZED INLUENCE*) TERHADAP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (Studi pada Amal Usaha Muhammadiyah di Kota Samarinda)”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan kendala masalah diatas, penelitian ini dapat merumuskan poin-poin penting sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap kepemimpinan transformasional ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi, peneliti melakukan hal tersebut batasan masalah yang diteliti sebagai berikut:



1. Penelitian ini dilakukan di Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
4. Pengambilan data dilakukan menggunakan sistem kuisioner

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **a. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh kharismatik (*idealized influence*) terhadap kepemimpinan transformasional

##### **b. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang didapatkan pada penelitian ini sebagai berikut:

###### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sarana melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian teori dan aplikasinya.

###### **2. Bagi instansi yang diteliti**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi,

yaitu tentang pengaruh kharismatik (*idealized influence*) terhadap kepemimpinan transformasional pada amal usaha muhammadiyah di kota samarinda, sehingga diharapkan senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pejabat struktural.

### 3. Bagi UMKT

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam menambah bahan perbandingan bagi yang menggunakannya.

### 4. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dalam dunia kepemimpinan.