

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka organisasi dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas. Perubahan dan perkembangan tersebut tidak dapat dihindari, sehingga organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar efektivitasnya optimal. Dunia yang serba dinamis seperti ini, dibutuhkan pemimpin yang mampu merubah karakter, berani menciptakan visi masa depan, mengilhami anggota-anggota organisasi untuk secara sukarela mencapai visi tersebut, serta mampu membina sumber daya manusia yang lebih berkualitas dalam kinerjanya.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai & Sagala dalam Dany (2015). Didalam keberhasilan kinerja oleh seorang pemimpin juga sangat di butuhkan. Menurut House dan Woyke dalam Nurcahyo (2015) bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerjanya karyawan, menurut Siagian dalam Ramadhani (2013) bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang memiliki tugas untuk memimpin organisasi tersebut jadi seorang pemimpin menjadi tolak ukur sukses atau tidaknya dalam mengelola sumber daya yang terdapat dalam organisasi.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor motivasi dan komitmen organisasional merupakan potensi yang sangat penting pula yang terdapat pada diri yang akan mempengaruhi kinerja. Sebagaimana yang dinyatakan Nawawi dalam Nurcahyo (2015) bahwa setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Hasibuan dalam Nurcahyo (2015). Bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sudah jelas bahwasanya motivasi juga sangat mendorong adanya peningkatan dalam suatu pekerjaan.

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dan dengan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi, mengevaluasi kinerja. Menurut Nirman dalam Ramadhani (2013) di dalam kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang diinginkan. Salah satu alat untuk mempengaruhi bawahan adalah dengan menggunakan kekuasaan. Menurut Greenberg dan Baron dalam Ramadhani (2013) secara umum kekuasaan adalah potensi untuk mempengaruhi orang lain dengan sukses. Hal ini dapat diartikan bahwa kesuksesan merupakan kapasitas merubah sikap maupun perilaku orang lain sesuai dengan yang diinginkan.

Pemimpin juga bukan sekedar memperlihatkan karakter dan integritas serta memiliki kemampuan dalam metode kepemimpinan tetapi harus pula menunjukkan perilaku maupun kebiasaan seorang pemimpin, yaitu perilaku yang tidak bertentangan dengan agama seperti taat dalam ibadah, berperilaku jujur

dapat dipercaya tentang rasa rendah hati dan tidak sombong artinya dia senantiasa menjaga hubungan baik secara horizontal (sesama manusia) dan secara vertikal (menjaga hubungan baik dengan Tuhan). Pemimpin yang senantiasa mau belajar dan tumbuh dalam berbagai aspek, baik dalam pengetahuan, kesehatan, keuangan, relasi dan sebagainya pastinya akan berdampak baik pula terhadap perilaku karyawan, karena seorang pemimpin adalah panutan atau contoh bagi pengikutnya.

Seorang pemimpin memiliki sebuah kekuasaan, kekuasaan atau *power* seorang pemimpin merupakan kemampuan seorang atau kelompok untuk mengubah tingkah laku atau perilaku orang lain sesuai dengan apa yang dia inginkan. Dalam pengertian yang murni kekuasaan itu ada apabila seseorang dapat memaksa orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang tidak disukai orang tersebut.

Kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin merupakan alat yang sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Kekuasaan yang tepat akan berdampak positif pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga, kekuasaan masih perlu dikaji secara seksama sebagai suatu konsep untuk memahami kepemimpinan dan merupakan sarana pemimpin untuk menjadikan organisasi secara baik. Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja para pegawai. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus mampu mengontrol dan mengendalikan suatu organisasi, salah satunya dengan memperhatikan serta merumuskan cara yang tepat untuk meningkatkan perilaku kerja karyawannya.

PT. Bahagia Elok Sentosa adalah perusahaan perseroan terbatas yang sahamnya dikelola oleh Bapak Budiyo .,S.H dan bekerja sama dengan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Bojonegoro). Perusahaan ini bergelut dalam bidang pariwisata yang bernamakan wisata Gofun, berdiri pada pertengahan tahun 2016 Gofun menjadi wisata terbesar yang ada di Bojonegoro dan menjadi penyumbang keuangan terbesar pemerintahan kabupaten Bojonegoro.

Wahana yang di tawarkan sangat beragam seperti rumah bencana, rumah kaca, rumah jagal, dermolen, lempar piring, bumper car, water park dan masih banyak yang lainya dilengkapi juga panggung untuk *event* besar. Wisata ini dalam pengawasan Dinas Pariwisata dan Budaya Kabupaten Bojonegoro, walaupun dikenal baru wisata ini menjadi pusat perhatian pengunjung. Berikut ini data pengunjung wisata yang ada di Kabupaten Bojonegoro:

Tabel 1.1: Data Pengunjung Wisata Kabupaten Bojonegoro.

No	Nama Wisata	Tahun	
		2016	2017
1.	Dander Waterpark	90.639	57.947
2.	Kayangan Api	56.915	65.519
3.	Waduk Pacal	19.653	29.870
4.	Go Fun	72.000	233.040
5.	Negeri Atas Angin	82.000	52.611
6.	Wisata Edukasi Gerabah	13.342	19.539
7.	Agro Wisata Blimbing	129.600	145.712
8.	Tekas dan rumah singgah	3.255	2.270
9.	Agroguna	36.500	28.100
11.	Growgoland	2.200	2.733

Sumber: www.bojonegorokab.go.id (2017)

Pada tabel diatas menunjukan pada tahun 2017 wisata Gofun menjadi sorotan masyarakat yang berkunjung terbanyak di bandingkan wisata lainnya,namun dengan permasalahan yang terjadi adalah kurang disiplinnya perilaku kerja karyawan. Menurut bapak Agus selaku manajer HRD disana perilaku kerja yang kurang disiplin oleh karyawan adalah disaat ada *event* besar banyak karyawan yang meninggalkan tanggung jawab wahana yang di pegang demi menonton acara *event* tersebut di takutkan mengurangi pelayanan pengunjung yang datang saat ingin menikmati wahana yang ada selain itu karyawan juga keluar di jam kerja demi memenuhi kebutuhan pribadi. Komunikasi antara atasan dan bawahan akan sangat membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harusnya dilakukan, seberapa baik mereka dalam bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja dibawah standart. Menurut Cess dalam Indriani (2008) Fungsi komunikasi dalam organisasi adalah untuk menghubungkan karyawan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan komunikasi organisasi merupakan sebuah faktor penentu strategik bisnis.

Kekuasaan yang dimiliki pemimpin sangat berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2007: 130) kekuasaan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga orang lain tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh orang yang memiliki kekuasaan. Saat melakukan observasi langsung dan melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang bekerja, hal yang membuat kurang disiplinnya perilaku karyawan dan membuat karyawan bekerja dengan tidak maksimal adalah tidak adanya jam istirahat selama 8 jam bekerja dikarenakan wisata selalu ramai dikunjungi oleh wisatawan, seharusnya pimpinan harus pintar

dalam mengatur dan mengendalikan karyawan selain itu kekuasaan paksaan dengan cara memberi sanksi atau tindakan harus lebih diterapkan agar pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kehendak pemimpin, kekuasaan ini terletak pada beratnya hukuman dan karyawan kemungkinan agar bekerja dengan maksimal untuk menghindari hukuman itu.

Sebagai pemimpin wisata (Gofun Kabupaten Bojonegoro) perlu bersikap lebih tegas terhadap para pegawai atau karyawan. Peningkatan disiplin para pegawai harus ditingkatkan agar dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung yang dapat dilakukan secara maksimal dan dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan cepat dan baik, serta menghasilkan kualitas pelayanan yang memuaskan. Untuk dapat lebih meningkatkan perilaku disiplin dalam bekerja mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, pemimpin yang dapat memahami dan mengerti akan kebutuhan para pegawai/karyawannya, membuat para pegawai akan dapat mengubah perilaku lebih baik dan dapat meningkatkan pekerjaannya secara maksimal.

Dari paparan latar belakang masalah diatas kemudian penulis berinisiatif untuk meneliti tentang pengaruh faktor-faktor kekuasaan pemimpin terhadap perilaku karyawan tersebut dengan judul skripsi : **“Pengaruh Faktor-Faktor Kekuasaan Pemimpin Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Pengunjung (Studi Pada Wisata Gofun PT. Bahagia Elok Sentosa, Kab. Bojongoro)”**,

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang diatas telah menunjukan tujuan dar penelitian ini, penilitian ini akan menganalisis tentang Pengaruh Faktor-Faktor Kekuasaan Pemimpin

Terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Studi Pada Wisata Gofun PT. Bahagia Elok Sentosa, Kab. Bojonegoro). Penelitian ini akan melihat perilaku karyawan dalam meningkatkan pengunjung dari segi faktor-faktor kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin.

Menurut latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah kekuasaan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?
2. Apakah kekuasaan paksaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?
3. Apakah kekuasaan legitimasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?
4. Apakah kekuasaan keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?
5. Apakah kekuasaan referensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?
6. Apakah faktor-faktor kekuasaan penghargaan, kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan referensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?
7. Faktor-faktor kekuasaan penghargaan, kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan referensi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dibahas tadi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kekuasaan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun.
2. Untuk mengetahui apakah kekuasaan paksaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun.
3. Untuk mengetahui apakah kekuasaan legitimasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun.
4. Untuk mengetahui apakah kekuasaan keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun.
5. Untuk mengetahui apakah kekuasaan referensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun.
6. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor Kekuasaan penghargaan, kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan referensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui faktor-faktor kekuasaan penghargaan, kekuasaan paksaan, kekuasaan legitimasi, kekuasaan keahlian, kekuasaan referensi manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan di wisata Gofun.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta kejelasan serta hubungan antar teori yang diperoleh di lingkungan akademik dari kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Mahasiswa

Memberi manfaat untuk memperluas gambaran tentang penulisan proposal ini. Bila nantinya menjadi studi pembeding maupun penunjang dalam penelitian mereka selanjutnya.

3. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan. Selain itu, diharapkan dapat menambah kelengkapan hasil penelitian dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor kekuasaan dan perilaku kerja karyawan.