

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang sering disingkat SDM dalam suatu perusahaan atau lembaga sangat penting dikelola, karena sumber daya manusia atau SDM adalah salah satu aset perusahaan atau lembaga sehingga dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau lembaga. Jika suatu perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka perusahaan atau lembaga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan atau lembaga melalui kompensasi, *reward*, pelatihan, dan kenaikan pangkat sebagai hadiah atau penghargaan pada karyawan atas kinerja yang telah dilakukannya untuk perusahaan atau lembaga. Selain itu, pemimpin memegang peran penting dalam perusahaan atau lembaga untuk bertanggung jawab atas perusahaan atau lembaga dan karyawan begitu juga yang terjadi di SMP Negeri 4 Pakem.

SMP Negeri 4 Pakem adalah salah satu sekolah menengah pertama negeri RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) yang telah terakreditasi "A" beralamat di Jl. Kaliurang Km.17,5. Sukunan, Pakembinangun, Pakem, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. SMP Negeri 4 Pakem menerima peserta didik baru pada setiap tahunnya. Dalam penerimaan dan penyeleksian peserta didik, SMP Negeri 4 Pakem

membuka jalur pendaftaran secara *online*, sehingga bagi peserta didik baru yang akan mendaftar dapat langsung mengunjungi *website* SMP Negeri 4 Pakem. Dalam proses penerimaan dan penyeleksian peserta didik baru sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan di mana SMP Negeri 4 Pakem benar-benar menyeleksi peserta didik baru yang memiliki potensi yang baik secara akademik dan non akademik yang akan disalurkan melalui keikutsertaan lomba-lomba dan olimpiade.

Para pendidik SMP Negeri 4 Pakem dalam mendidik peserta didik baik secara akademik maupun non akademik sangatlah kompeten. Tidak hanya peserta didik yang dididik dengan kompeten, namun para pendidik dan tenaga pendidik pun dididik melalui DIKLAT (Pendidikan dan Pelatihan) untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik dan tenaga pendidik. Hal itu tidak lepas dari peran seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengawasi dan mengontrol kinerja pendidik dan tenaga pendidik. Sejak terpilihnya Kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem yang diduduki oleh Ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A. sejak itulah SMP Negeri 4 Pakem mulai berkembang di mana adanya perbaikan dan pembangun gedung. Dengan kegigihan dan memiliki misi dan visi sebagai pedoman untuk membawa perubahan pada SMP Negeri 4 Pakem. Melalui misi dan visi yang dipegang teguh dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan SMP Negeri 4 Pakem mendapatkan dukungan dari para pendidik dan tenaga pendidik. Misi dan visi yang diterapkan berjalan dan menjadi kebiasaan yang diterapkan para pendidik

dan tenaga pendidik, sehingga akan membentuk karakter dalam menjalankan pekerjaan untuk membangun kemajuan SMP Negeri 4 Pakem.

Hasil dari penerapan misi dan visi terhadap pendidik dan tenaga pendidik dalam menerapkan misi dan visi menghasilkan peserta didik yang memiliki potensi yang sangat baik dalam akademik maupun non akademik dan hal tersebut telah terbukti dari prestasi-prestasi yang telah didapatkan oleh peserta didik melalui keikutsertaan dalam lomba-lomba dan olimpiade, yang menjadikan SMP Negeri 4 Pakem menjadi sekolah yang memiliki segudang prestasi. Selain itu SMP Negeri 4 Pakem menuai prestasi jawara UN se-DIY. Melalui hal-hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem yang dikepalai oleh Ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A berjalan sesuai dengan misi dan visi yang beliau pegang. Selain itu tidak lepas dari dukungan para pendidik dan tenaga pendidik yang menerapkan misi dan visi dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Setelah berakhirnya masa jabatan kepala sekolah yang dikepalai oleh Ibu Woro Triwulan Ambarwati, B.A maka jabatan kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem digantikan oleh Bapak Ponidi, S.Pd. dalam meneruskan kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem yang telah menjadi sekolah yang unggul dengan segudang prestasi. Dalam kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri 4 Pakem yang dikepalai oleh Bapak Ponidi, S.Pd. tidak jauh berbeda dengan Ibu Woro

Triwulan Ambarwati, B.A dengan membawa perubahan yang lebih baik pada SMP Negeri 4 Pakem.

Dibalik kesuksesan yang dicapai oleh SMP Negeri 4 Pakem kepala sekolah ikut serta berperan penting di dalamnya, namun kesuksesan itu diraih berkat adanya dukungan dari para guru dan karyawan yang bekerja di SMP Negeri 4 Pakem yang menjalankan misi dan visi yang ditetapkan dan dipegang teguh. Walaupun kepala sekolah memiliki visi dan misi yang dipegang teguh, masih ada bawahan atau karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal

Menurut (Nawawi, 2003) menyatakan “kepemimpinan karismatik adalah sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain dengan mendayagunakan keistimewaan atau kelebihan dalam sifat atau aspek kepribadian sehingga menimbulkan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan yang tinggi terhadap bawahannya.” (seperti dikutip oleh (Sarna, 2016)). Dan menurut (Robbin, 2015) “kepemimpinan karismatik adalah teori kepemimpinan karimastik merupakan suatu perpanjangan dari teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku perilaku tertentu.” (seperti dikutip oleh (Budiadi, 2017)). Penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang memiliki daya tarik atau pesona pada dirinya, memiliki visi dan misi, memiliki kepercayaan diri yang luar biasa,

memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berani mengambil risiko maupun mengorbankan dirinya. Dengan adanya pemimpin yang memiliki karisma akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap bawahan, karena karisma itu sendiri adalah suatu daya tarik atau pesona yang diakui oleh bawahan terhadap atasan yang akan mempengaruhi bawahan dan dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja bawahan.

Seseorang yang dengan kepemimpinan karismatik akan memberikan pengaruh yang sangat besar pada bawahannya, di mana dengan suatu kelebihan yang dimilikinya tanpa disadari memberikan pengaruh terhadap bawahannya dan hal itu akan memberikan peningkatan kerja bawahan. Dan melalui peningkatan atas pekerjaan tersebut, maka akan menghasilkan kinerja yang sangat optimal sehingga akan membawa perusahaan atau lembaga menjadi lebih baik.

Penelitian terhadap kepemimpinan karismatik sudah banyak beberapa peneliti yang meneliti permasalahan tersebut, seperti halnya yang dilakukan oleh Hasman Budiadi pada tahun 2017 dengan judul “Analisa Dampak Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo.” Ada pula penelitian dari Nurman Widiyanto pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Utama Makasar.”

Beberapa penelitian menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan seperti penelitian

terdahulu yang diteliti oleh Watkaat dan Andreas Jidon pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Kantor UPTD DIKPORA (studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat Kab. Maluku Tenggara Barat Prop. Maluku.” menyatakan kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Nurman Widiyanto pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Utama Makasar.” menyatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan karismatik dengan kinerja karyawan.

Ada pula penelitian dengan hasil yang berbeda dari jurnal-jurnal sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan karismatik berhubungan positif dan signifikan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh Djohantini dan Siti Noordjannah pada tahun 2005 dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Karismatik dengan Respek, Kepercayaan, Kepuasan, Identitas, dan Pemberdayaan Para Pengikut.” menyatakan bahwa pemimpin karismatik memiliki perilaku yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kelompok.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan asumsi bahwa kepemimpinan karismatik dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mengatur dan mengontrol bawahannya, sehingga untuk meningkatkan kinerja bawahannya maka pemimpin yang memiliki karisma

akan mengarahkan bawahannya dengan menanamkan misi dan visi yang dipegang teguh. Dan karisma akan muncul jika ada krisis sosial, oleh karena itu pemimpin yang memiliki karisma akan memberikan solusi atas krisis tersebut dan secara otomatis akan menarik pengikut yang percaya akan visi tersebut. Sehingga bawahan yang percaya akan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan visi dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah suatu hasil maupun prestasi kerja yang diberikan oleh bawahan terhadap perusahaan atas keterlibatan kerja baik yang dikerjakan atau yang tidak dikerjakan oleh bawahan, namun tidak hanya sekedar hasil atau prestasi tetapi bagaimana suatu proses yang dilakukan oleh bawahan terhadap pekerjaannya yang meliputi kualitas, kuantitas, kecepatan waktu, dan efektifitas. Menurut (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kinerja ialah sebuah rencana yang disusun dan diimplementasikan oleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. (Armstrong & Baron, 1998) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang terkait oleh tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Penelitian yang terkait dengan kinerja sudah banyak peneliti yang meneliti permasalahan tersebut, seperti yang dilakukan oleh Dwi Aprirahmayani Sarna pada tahun 2015 dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dengan Kinerja Karyawan.” Ada pula penelitian oleh Sarita Permata Dewi pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group).”

Emotional Quotient (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk mengontrol emosinya dengan baik, mengerti apa yang dapat dirinya lakukan dan putuskan, mampu memotivasi dirinya dan dapat memahami apa yang dirasakan oleh orang lain. Menurut (Salovey & Mayer, 1990) dalam (Steven, 2000) menyatakan bahwa *emotional quotient* adalah suatu keahlian untuk mengendalikan, meraih dan membangkitkan suatu perasaan untuk mengembangkan emosi secara lebih baik. Ada pula menurut (Goleman, 2001) *emotional quotient* adalah suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri, tahan terhadap kegagalan, mengontrol emosi secara baik, menunda kepuasan, dan dapat mengendalikan keadaan jiwa. Jadi jika seseorang memiliki kemampuan dalam mengontrol emosinya dengan baik maka akan memberikan dampak yang baik terhadap apa yang akan seseorang kerjakan dan juga dapat menjalin hubungan yang baik pula.

Hubungan antara kepemimpinan karismatik terhadap kinerja memiliki pengaruh, di mana jika seseorang pemimpin yang memiliki karisma akan memberikan pengaruh terhadap bawahannya melalui kelebihan atau daya tarik yang dimiliki, sehingga tanpa disadari akan menarik bawahan dan pengaruh tersebut akan memberikan dorongan terhadap bawahan untuk bekerja lebih dan akan menghasilkan suatu kinerja yang baik dan optimal. Dan apabila bawahan memiliki emosi yang

baik pula maka akan menambah semangat bawahan untuk melaksanakan suatu pekerjaannya untuk lebih baik dan hal itu akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahan untuk perusahaan atau lembaga.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas kepemimpinan karismatik salah satunya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (persero) Kantor Cabang Utama Makasar.” Disusun oleh Nurman Widiyanto pada tahun 2008. Penelitian ini terinspirasi dari jurnal terdahulu yang diteliti oleh Watkaat dan Andreas Jidon pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Kantor UPTD DIKPORA (studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat Kab. Maluku Tenggara Barat Prop. Maluku)” yang dimodifikasi dengan perbedadaan “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Pendidik (Guru dan Karyawan) dengan *Emotional Quotient* sebagai variabel moderasi di SMP Negeri 4 Pakem.”

B. RUMUSAN MASALAH

Seorang pemimpin dengan kepemimpinan karismatik memiliki daya tarik atau pesona yang diakui oleh bawahan dengan emosi yang baik, akan memberikan pengaruh terhadap bawahan. Dan bawahan akan terpengaruh dan mengikuti visi pemimpin, hal tersebut akan

mempengaruhi pekerjaan bawahan untuk menghasikan kinerja yang baik.

Dengan demikian dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan?
2. Apakah *emotional quotient* memoderasi pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja guru dan karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dengan adanya penelitian mengenai kepemimpinan karismatik terhadap kinerja dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderasi.

Dengan demikian disusunlah tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik.
2. Menganalisis pengaruh *emotional quotient* dalam memoderasi kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik.

D. MANFAAT PENELITIAN

Kepemimpinan karismatik dengan emosi yang baik dapat meningkatkan kinerja bawahan melalui kepercayaan diri yang luar biasa, memiliki misi dan visi, dan rela mengorbankan diri bahkan berani dalam mengambil risiko. Pada penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada responden, peneliti, obyek dan orang lain sebagai berikut :

1. Memberikan pengetahuan bahwa kepemimpinan karismatik sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan).
2. Memberikan perbandingan atas hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan penting antara pemimpin dengan bawahan yang saling melengkapi satu sama lain untuk kemajuan bersama.
3. Memberikan acuan atau pedoman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pendidik dan tenaga pendidik (guru dan karyawan) dengan *emotional quotient* sebagai variabel moderasi.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepala sekolah sekolah menengah pertama di DIY khususnya daerah Sleman agar dapat menerapkan kepemimpinan karismatik dengan emosi yang baik untuk meningkatkan kinerja bawahan.
5. Penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada para pemimpin di sekolah menengah pertama untuk membentuk kepemimpinan karismatik sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahan.