

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kepemimpinan

Teori sangat penting dalam sebuah penulisan makalah peneliti tidak bisa mengembangkan masalah yang mungkin di temui di tempat penelitian jika tidak memiliki acuan landasan teori yang mendukungnya.

Landasan teori adalah seperangkat, definisi konsep serta proposisi yang telah di susun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penyusunan makalah yang akan di lakukan dalam pembuatan landasan teori yang baik dan benar dalam sebuah penyusunan atau pembuatan makalah yang menjadi hal yang penting, karena landasan teori ini menjadi sebuah pondasi serta landasan dalam penyusunan atau pembuatan makalah tersebut.

A. Gaya Kepemimpinan Sifat (*Trait Theoris*)

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan dari seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori ini sering disebut juga “*Greatman Theory*”. Dalam perkembangannya teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

Muncul anggapan bahwa pada setiap situasi akan memunculkan seseorang untuk bisa jadi pemimpin sesuai dengan era jamannya.

Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Banyak studi ilmiah yang dilakukan oleh banyak ahli mengenai kepemimpinan dan hasilnya berupa teori-teori kepemimpinan. sehingga teori-teori yang muncul menunjukkan perbedaan. Menurut Sopiah (2008:61) Perbedaan-perbedaan tersebut antara lain dalam; pendapat dan urainya, metodologinya, intepretasi yang diberikan dan kesimpulannya yang ditarik. Hasil dari usaha penelitian yang begitu besar pada umumnya dinilai tidak memuaskan.

Dari beberapa hal sifat kecerdasan kelihatannya selalu tampak pada setiap penelitian dengan suatu derajat konsistensi yang tinggi.

Terkait dengan teori sifat ini maka Robbins Dan Judge (2002:289) bahwa :

“Ada beberapa ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu: memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan, komunikatif, memilki kepercayaan diri, peka, kreatif mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi dan lain-lain.

B. Gaya Kepemimpinan Perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Kusdi, 2011:135). Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku. Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dirinya. Disamping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.

Perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan. Berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil atau tugas dan terhadap bawahan atau hubungan kerja.

Kecenderungan perilaku pemimpin pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari masalah fungsi dan gaya kepemimpinan (Fitz dan Davison, 2011:221). Dari aspek ini dua dimensi yang menonjol pada persepsi seorang pemimpin yaitu:

Inisiatif dalam menentukan dan mengorganisasikan struktur tugas yang harus dilaksanakan oleh anak buah. Disini gaya ditampilkannya adalah gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Mereka ingin mengetahui sesuatu yang unik dari cara para pemimpin efektif berperilaku.

C. Gaya Kepemimpinan Kelompok

Teori ini mengatakan bahwa untuk pencapaian tujuan-tujuan kelompok harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dan bawahnya. Kepemimpinan itu merupakan suatu proses pertukaran yang positif antara pemimpin dan bawahnya, yang juga melibatkan konsep sosiologi tentang peranan yang diharapkan kedua belah pihak. Teori kepemimpinan kelompok lebih cenderung merealisasikan kebebasan manusia untuk memenuhi kebutuhan manusiawi yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan bawahan. Pada teori ini ada tiga variabel pokok, (Kartono :1994:68)

1. Kepemimpinan yang cocok memperhatikan hati nurani rakyat dengan segenap harapan, kebutuhan, dan kemampuannya
2. Organisasi yang disusun dengan baik, agar bisa relevan dengan kepentingan rakyat disamping kebutuhan pemerintah
3. Interaksi yang akrab dan harmonis antara pemerintah dan rakyat, untuk menggalang persatuan dan kesatuan atau cohesiveness serta hidup damai bersama-sama.

D. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Teori ini merupakan perluasaan dari teori atribusi. Teori ini dikemukakan Oleh J.A Conger dan R.N. Kanungo yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2004) dalam (Ardana dan Mujiati dan Sriathi, 2009: 96), dimana dikatakan bahwa para bawahan menemukan penjelasan tentang kemampuan kepemimpinan yang luar biasa manakala mereka mengamati perilaku tertentu. Semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa ada kaitan yang mengesankan antara pemimpin yang kharismatik dengan kinerja dan kepuasan yang tinggi diatas bawahannya.

Beberapa karakteristik kunci pemimpin kharismatik menurut J.A Conger dan R.N. Kanungo yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (2004) dalam (Ardana dan Mujiati dan Sriathi, 2009 : 96), antara lain keyakinan diri (akan kemampuan visioner, kemampuan dalam mengartikulasikan visi, keyakinan yang kuat akan visi, perilaku yang lain dari biasa, penampilan sebagai agen (agen perubahan), dan kepedulian terhadap lingkungan. Dalam Wusanto (2005: 199) dikutip bahwa teori kharismatis menyatakan seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma atau pengaruh yang sangat besar.

Tentang teori karismatis hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tangkap yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai bawahan itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi bawahan itu.

Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik.

E. Gaya kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah sebuah teori kemungkinan yang berfokus pada para bawahan. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan cara memilih gaya kepemimpinan yang benar, yang menurut Paul Hersey

Teori kepemimpinan jenis ini berasumsi bahwa situasi yang berbeda membutuhkan tipe kepemimpinan yang berbeda dan terfokus pada kecocokan antara karakteristik watak pribadi pemimpin, tingkah lakunya dan variabel-variabel situasional. Teori ini juga menjelaskan bahwa harus terdapat fleksibel pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi dan kondisi sekitar serta zaman. Faktor lingkungan itu harus dijadikan sebagai tantangan dan diatasi sehingga pemimpin tersebut bersifat *multidimensional* serta bisa dan serba terampil.

F. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin disini harus merupakan seorang pemimpin yang visioner dimana berusaha untuk menarik anak buah atau karyawan mereka kembali dari diri mereka sendiri dan memindahkan mereka sendiri dan memindahkan mereka ke arah kebutuhan perusahaan yang lebih tinggi dan lebih universal dari sekedar tujuan mereka masing-masing. Dengan kata lain, pemimpin dipandang sebagai model atau panutan perubahan.

Bagaimana cara sang pemimpin memotivasi bawahan atau anak buah untuk patuh dan tunduk padanya serta menciptakan rasa intrinsik akuntabilitas antara bawahan dan dia sebagai atasannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009), gaya kepemimpinan transformasional diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kepercayaan Diri
- b. Implementasi Visi
- c. Kreatifitas
- d. Nyaman Bekerja Dengan Atasan
- e. Meningkatkan Potensi Diri
- f. Memotivasi Bawahan
- g. Perhatian Secara Pribadi
- h. Mendorong Bawahan

G. Ciri-ciri kepemimpinan Transformasional

Ciri-ciri kepemimpinan transformasional, sebagai berikut (Munandar, 2011:200)

1. Kharismatik (*Attribute Charisma*)

Karismatik merupakan kekuatan besar yang dimiliki oleh pemimpin untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggap benar. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai harisma dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan yang

kharismatik dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja keras karena mereka menyukai pemimpinnya.

2. Inspirasional (*Inspirational Leadership*)

Perilaku pemimpin yang inspirasional dapat merangsang antusias dan semangat bekerja bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam upaya untuk mencapai tujuan kelompok kerja.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi terdiri dari banyak orang yang mempunyai beraneka ragam watak dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Padahal tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kesamaan visi dan pandangan serta kerjasama semua Anggota yang berada dalam suatu organisasi. Pada saat itu dibutuhkan seorang pemimpin untuk mengarahkan Anggota agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Stogdill (dalam Stoner 1996:119) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok”.