

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang hidup di dunia ini pasti pernah melakukan suatu penundaan atau menunda. Namun terkadang individu melakukan penundaan hanya sekali, tetapi penundaan yang sekali itu bisa dikatakan dengan menunda-nunda bila individu selalu menunda sesuatu. Orang pernah melakukan penundaan tidak hanya di rumah saja seperti baju kotor dibiarkan menumpuk dan tidak segera dicuci, piring kotor tidak akan dicuci langsung kalau tidak sampai banyak dan lain sebagainya.

Dari contoh di atas pasti banyak dijumpai di rumah tangga masing-masing. Namun, penundaan tugas atau prokrastinasi kerja tidak hanya dijumpai di rumah tangga saja, tetapi di kantor-kantor seperti perusahaan atau instansi milik pemerintah misalnya ketika karyawan diberi tugas oleh pimpinannya tidak segera dikerjakan tetapi hanya diletakkan di atas meja kadang kala sampai tugas dari atasan tersebut menjadi banyak karena gara-gara individu tidak segera mengerjakannya tetapi hanya ditumpuk saja.

Menurut teori Freud bahwasanya seseorang yang dihadapkan tugas yang mengancam ego pada alam bawah sadar akan menimbulkan ketakutan dan kecemasan. Teori ini mengatakan bahwasanya perilaku penundaan merupakan akibat dari penghindaran tugas dan sebagai mekanisme pertahanan diri, bahwa seseorang secara tidak sadar melakukan penundaan, untuk

menghindari penilaian yang dirasakan akan mengancam keberadaan ego atau harga dirinya.

Locke dalam (Marselius dan Rita, 2004) organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif dan produktif. Selain itu karyawan dengan tingkat prokrastinasi kerja yang rendah akan memiliki angka kemangkiran yang rendah dan juga mengakibatkan tingkat keluar masuk juga rendah. Prokrastinasi kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena prokrastinasi kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan.

Peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Karakteristik pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Berbagai cara dilakukan seorang pimpinan dalam mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan dengan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya. Pimpinan yang diharapkan oleh

karyawan perusahaan adalah pimpinan yang tidak mampu memberikan prokrastinasi kerja pada karyawannya.

Jenkins dalam (Marselius dan Rita, 2004) mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan lebih banyak disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pimpinan tidak memberikan kepercayaan, tidak ada keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin berlaku tidak objektif dan tidak jujur pada karyawan. (Pinder, 1984) dalam (Ruvendi, 2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan yang mengakibatkan prokrastinasi kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. Bass dalam (Marselius dan Rita, 2004) menyatakan bahwa salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional. gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan di mana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi dan kepuasan kerja serta mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi sedangkan gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran (Yukl, 1998). (Keller, 1992) dalam Burn dalam (Marselius dan Rita, 2004) mengemukakan ada dua gaya kepemimpinan dalam organisasi, yakni gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Gaya kepemimpinan

transformatif mampu menurunkan prokrastinasi kerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri terpenuhi. Selanjutnya, praktik kepemimpinan transaksional mampu menurunkan prokrastinasi kerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih rendah seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat terpenuhi.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang berbeda. Kepemimpinan transformasional dan transaksional dibutuhkan setiap organisasi karena organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang dapat memberikan arahan, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan reward dan punishment, yang dimungkinkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan organisasi juga membutuhkan kepemimpinan transformasional karena, dengan kepemimpinan seperti ini dapat menyebabkan pengikut melakukan lebih dari yang diharapkan oleh pemimpin. Selain itu pengikut juga percaya bahwa pemimpin tidak akan mengambil keuntungan dari apa yang mereka lakukan.

CV. Mekar Abadi adalah toko yang di dalamnya terjadi kegiatan perdagangan dengan jenis benda atau barang yang berhubungan dengan material seperti pasir, batu bata, kayu, besi, paku, cat, genteng, alat listrik dan alat bangunan lainnya. CV. Mekar Abadi terletak di kabupaten Sidoarjo dan telah berdiri sejak tahun 1996, selama lima belas tahun ini telah membuka tiga cabang di beberapa tempat di Sidoarjo sehingga sekarang CV. Mekar Abadi ini berjumlah empat toko yaitu CV. Mekar Abadi I sebagai pusat (terletak di

Warna kabupaten Sidoarjo), CV. Mekar Abadi II (terletak di Krian, kabupaten Sidoarjo), CV. Mekar Abadi III (terletak di Waru, kabupaten Sidoarjo) dan CV. Mekar Abadi IV (terletak di Gedangan, kabupaten Sidoarjo). CV. Mekar Abadi memiliki tenaga kerja sebanyak 65 orang, yang terbagi pada Ria Jaya I sebanyak 18 orang, Ria Jaya II sebanyak 16 orang, Ria Jaya III sebanyak 16 orang, dan pada Ria Jaya IV sebanyak 15 orang.

Masing-masing CV. Mekar Abadi memiliki pemimpin yang berbeda, dan setiap pemimpin mempunyai penampilan, sifat, sikap, dan cara yang berbeda pula dalam memerankan dirinya sebagai pemimpin. Dari beberapa gaya kepemimpinan yang telah diterapkan di sana ternyata ada kelebihan dan kekurangannya, dan hal ini cenderung berkaitan dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang bekerja di tempat tersebut, dan dari kepuasan kerja itu sendiri akan mengakibatkan munculnya kedisiplinan, kelayakan, motivasi dan efektifitas kerja pada karyawan.

CV. Mekar Abadi pada dasarnya sudah menerapkan sistem kepemimpinan transformasional dan transaksional, hal ini dibuktikan dengan adanya dimensi-dimensi yang terdapat di dalam kuesioner yang sudah diisi oleh beberapa responden yang telah ditetapkan, hasil pengisian kuesioner yang membuktikan bahwa CV. Mekar Abadi menerapkan sistem kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah pimpinan merasa bahwa telah memberikan karyawan motivasi, mendorong peningkatan kreatifitas, penggalian ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta pemberian penghargaan untuk meningkatkan optimalisasi kerja karyawan

dalam perusahaan, selain itu pemimpin juga merasa telah memberikan *reward* pada karyawan yang sesuai, pemimpin juga mengevaluasi kerja karyawan secara langsung, dan jika karyawan lalai dalam bekerja pemimpin tidak segan menghukumnya.

Berdasarkan observasi lapangan yang telah dilakukan pada tanggal 2 Mei -1 Juni 2011, ternyata masih ada kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih tingginya prokrastinasi kerja pegawai sehingga timbul berbagai hal negatif seperti kurangnya disiplin, loyalitas, dan motivasi kerja bahkan ada beberapa karyawan yang telah keluar karena merasa kurang cocok dengan tempat kerjanya. Kurangnya penghargaan yang didapatkan karyawan dan atasan tergambar pada karyawan yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya, bila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dan atasan. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya karyawan tidak melakukannya dengan sungguh-sungguh. Selain itu adanya karyawan yang terlambat ketika masuk kerja, karyawan yang keluar pada saat jam kerja, kurang efisien dalam pemanfaatan sarana yang disediakan di tempat kerja, mencuri kesempatan untuk mengobrol di saat atasan tidak ada di tempat, dan sering membolos dengan alasan yang tidak jelas. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya, acuh terhadap perintah dan teguran pemimpin, selain itu ada juga yang memunculkan wajah yang kurang baik di depan atasan ketika atasan memberi tugas untuknya.

Perilaku kurang produktif itu terjadi karena karyawan kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya yang akhirnya membuat mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya tersebut.

Bertitik tolak dan realita yang tidak sesuai dengan harapan dan mengingat pentingnya gaya kepemimpinan dalam kaitannya dengan Prokrastinasi kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Prokrastinasi Kerja ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformational dan Gaya Kepemimpinan Transactional pada Karyawan CV. Mekar Abadi.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat perbedaan prokraktinasi kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada karyawan CV. Mekar Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui Perbedaan prokraktinasi kerja ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional pada karyawan CV. Mekar Abadi

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini maka hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Perusahaan

Memberikan gambaran bagi pemimpin untuk mengantisipasi apa yang diinginkan oleh karyawan, sehingga kepemimpinannya dapat menimbulkan kepuasan pada bawahannya, dengan begitu akan meningkatkan semangat kerja dan perusahaan dapat lebih berkembang.

2. Peneliti

Memberikan kesempatan untuk menetapkan teori dan konsep yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam kehidupan yang sebenarnya.

3. Pihak Lain

Memberikan wacana pengetahuan yang nyata dalam bidang sumber daya manusia dan kontribusi penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan khususnya dalam hal kepemimpinan dan kepuasan kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian kepemimpinan transformasional, pengertian kepemimpinan transaksional, dan prokrastinasi kerja karyawan, hubungan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan, kerangka teoritik dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Rancangan Penelitian, Subyek Penelitian, Instrumen Penelitian, metode pengumpulan data, blue print, definisi operasional, variabel dan pengukuran variabel, uji analisis pengukuran data, uji Kruskal-Wallis dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN