

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah hal yang menjadi topik penting dalam setiap penelitian yang diarahkan untuk mengkaji sebuah organisasi. Di dalam sebuah organisasi bisnis karakter seorang pemimpin dan gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya memberi pengaruh yang sangat besar terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin.

Menurut Griffin (2000,h.68),

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Kepemimpinan terbagi menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh pemimpin, yaitu proses di mana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Istilah kredibilitas berasal dari bahasa Inggris *credibility* yang bermakna “*the quality of being believable or trustworthy*” (kualitas pribadi yang dapat dipercaya). Kredibilitas tidak secara inheren berada dalam diri seseorang tetapi merupakan hasil penilaian orang lain tentang diri seseorang, setelah orang lain menerima informasi tentang diri seseorang. Membangun sebuah kredibilitas memerlukan pembangunan pertumbuhan karakter diri yang mampu membuat orang-orang disekelilingnya menjadi lebih percaya pada kejujuran dan kemampuan diri orang tersebut. (Kouzes, dkk., 2004)

Jika seorang pemimpin memiliki kredibilitas yang baik, maka akan menjadi inspirasi bagi orang lain untuk mengerjakan segala sesuatu dengan tegas, pasti, jelas, adil, jujur, terbuka, dan taat hukum seperti yang dimiliki oleh pemimpinnya. Sebab, tidak sedikit pemimpin yang kehilangan kredibilitas karena perbuatannya sendiri yang mencoreng kredibilitasnya.

Kepemimpinan yang kredibel dapat dilihat dari kepercayaan yang diterima seorang pemimpin. Kepercayaan timbul karena pemimpin selalu memberikan keteladanan perilaku yang baik kepada pihak lain. Hal demikian dapat dilihat dari unsur karakter. (Soekarso, 2015). Pemimpin yang kredibel memiliki integritas, dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Integritas dan kredibilitas bagaikan dua muka mata uang, berjalan beriringan, seseorang yang memiliki integritas biasanya memiliki kredibilitas.

Seberapa tinggi tingkat keduanya dibuktikan dengan perjalanan waktu dan seberapa luas masyarakat, khususnya pengikutnya, menyaksikan dan memberikan opini mereka terhadapnya. Integritas dan kredibilitas berbicara tentang moral yang ada pada diri sang pemimpin yang diperoleh dari didikan orang tua, guru, dan orang-orang terdekat semasa kecil dan tumbuh dewasa dalam keteladanan yang dilihatnya dari orang-orang yang menjadi contoh keteladanan yang baik. (Kouzes, dkk., 2004).

Pada kenyataannya, kita melihat sedikit sekali pemimpin yang menonjol dalam dua aspek moral penting dalam kepemimpinan tersebut padahal keduanya merupakan fondasi yang kuat di mana seorang pemimpin membangun dirinya. Pemimpin yang kuat dan hebat memang banyak, itu diperolehnya melalui pencitraan diri maupun pemaksaan terhadap pengikutnya, tetapi pemimpin yang memiliki integritas dan kredibilitas bisa dihitung dengan jari.

Di dalam sebuah perusahaan/organisasi selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan. Di antara kedua belah pihak harus ada komunikasi yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Komunikasi dalam suatu perusahaan merupakan aktivitas yang selalu hadir, karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para pegawai, baik secara formal

maupun informal, untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada pimpinan, memberikan arahan kepada bawahan dan sebagainya.

Dengan komunikasi, seseorang dapat menyampaikan gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain. Komunikasi sendiri seperti dijelaskan oleh West & Turner (2007, h.5) sebagai berikut; "*Communication is a social process in which individuals employ symbols to establish an interpret meaning in their environment*". Dari definisi di atas, komunikasi di lihat sebagai proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol dan memberikan makna terhadap simbol-simbol tersebut di dalam suatu lingkungan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam perusahaan harus menyadari bahwa karyawan adalah aset yang penting bagi perusahaan. Komunikasi seorang pemimpin harus dapat dipercayai dan diandalkan, bebas dari manipulasi, begitu pula hubungan antara atasan dan bawahan ditandai oleh sikap saling mempercayai. Seberapa jauh pimpinan, bawahan, dan sesama rekan kerja, mereka dapat dipercaya (Soekarso, 2015). Dalam kaitannya dengan kepercayaan, semua anggota perusahaan disemua tingkat harus berusaha untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya berisi sebuah kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

Seorang pemimpin cenderung di lihat sebagai orang yang kredibel dan menajadi orang yang patut di ikuti oleh bawahannya. Karena orang melihat seorang pemimpin mempunyai kompeten, pengetahuan yang luas, karakter yang bagus, dan karismatik orang-orang akan melihat jiwa pemimpin itu dan menganggap pemimpin tersebut pemimpin yang kredibel. Kekuatan ini di sebut *power in person*. (DeVito, 2011)

Menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah. Banyak kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin. Duncan, dkk., (1980) menyatakan pentingnya kompetensi yang harus dimiliki dan dibangun oleh seorang pemimpin, sehingga dapat dipercaya oleh pengikutnya. Krisis kepercayaan terhadap pemimpin terjadi dibanyak bagian dari wilayah Indonesia, dimulai dari krisis kepercayaan terhadap pemimpin perusahaan, kepala desa, dekan fakultas, rektor universitas, walikota, gubernur hingga presiden.

Dalam sebuah perusahaan, dimungkinkan terdapat hubungan yang berbeda antara pimpinan dengan karyawan yang menjadi bawahannya. Tingkat kedekatan hubungan ini biasa disebut dengan *leader member exchange*. Robbins dan Judge (2007) menjelaskan untuk mencapai keinginan dan tujuan-tujuan tersebut, perlu adanya pemimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin menentukan arah tujuan dengan cara mengembangkan visi masa depan, kemudian dikomunikasikan dengan orang-orang serta memberikan inspirasi dalam menghadapi berbagai rintangan. Maka dari itu komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut sangat penting

untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut.

Menurut Istijanto (2006) komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

1.2 Identifikasi Masalah

Pemimpin yang kehilangan kredibilitasnya sering tergoda untuk menghalalkan segala macam cara untuk mendapatkan kekuasaan politik dan kepemilikan ekonomi melalui praktik-praktik korupsi yang dilanggengkan dari tahun ke tahun. Pemimpin juga dapat memanfaatkan kekuasaannya untuk memberikan hukuman dan melakukan pengendalian. Pemimpin yang bijak adalah pemimpin yang bisa menggunakan kekuasaan yang positif kepada bawahan, bukan karena faktor-faktor kepentingan pribadi. Hal tersebut akan menurunkan kredibilitas seorang pemimpin dimata bawahan.

Bank Dinar Indonesia Tbk. (Bank Dinar) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yang memperoleh izin usaha sebagai bank umum dari Menteri Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 9 November 1991. Ruang lingkup kegiatan Bank Dinar adalah menjalankan kegiatan umum perbankan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Dalam perjalanan karirnya,

kepemimpinan Bank Dinar selalu memberikan integritas terhadap konsumen maupun karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kredibilitas kepemimpinan dengan loyalitas karyawan dengan menggunakan variabel kredibilitas dan loyalitas. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kredibilitas Kepemimpinan Direktur PT Bank Dinar Indonesia Tbk. dengan Loyalitas Karyawan”

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan kredibilitas kepemimpinan direktur PT Bank Dinar Indonesia Tbk. dengan loyalitas karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan kredibilitas kepemimpinan direktur utama PT Bank Dinar Indonesia Tbk. dengan loyalitas karyawan?

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Bagi mahasiswa/i jurusan Ilmu Komunikasi khususnya peminatan *Public Relations*, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi mengenai hubungan kredibilitas kepemimpinan dengan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Bank Dinar Indonesia Tbk., penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II SUBJEK DAN OBJEK PENELITIAN

Bagian ini membahas mengenai subjek dan objek yang akan diteliti dalam penelitian ini.

BAB III TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas mengenai teori dan konsep yang akan digunakan sebagai dasar penelitian di dalam membahas tema yang tengah diteliti yaitu hubungan kredibilitas kepemimpinan dengan loyalitas karyawan.

BAB IV METODELOGI PENELITIAN

Bagian ini merupakan uraian mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan dalam proses penyusunan skripsi.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan gambaran umum mengenai objek penelitian, deskripsi mengenai hasil penelitian yang kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan hasil analisis.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan bagian paling akhir yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran-saran yang berkaitan dengan hasil analisis penelitian tersebut.