

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan teori**

Sumber daya manusia adalah suatu yang terpenting di setiap organisasi untuk melakukan tugas yang diberikan oleh seseorang sebagai pekerjaan yang dibebankan pada dirinya. Didalam aktifitas pekerjaan karyawan pentingnya peran pemimpin untuk menciptakan iklim yang kondusif karyawan di organisasi tersebut. Karena membentuk keterikatan antara karyawan dengan pemimpin dan saling membutuhkan satu dengan yang lain. Apabila karyawan telah mendengarkan apa yang diinginkan pemimpinnya maka akan berdampak pada karyawan dan akan menciptakan iklim yang kondusif tersebut dan menerima konsekuensi yang diterimanya. Peran pemimpin yang telah dimiliki akan menjadi dorongan pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak bisa diajak kerjasama. Kerjasama yang dilakukan dalam diri karyawan memiliki berbagai macam tujuan yang dibawanya di organisasi, karena adanya latar belakang untuk bergabung masing-masing dalam organisasi.

Dalam hal ini, peneliti di bab dua ini akan menguraikan secara konseptual mengenai pokok pembahasan yang berhubungan dengan rencana penelitian yang akan diteliti, serta menjelaskan teori atau konsep yang berhubungan tentang peran pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi Karyawan.

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.2 Definisi Kepemimpinan.**

Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi proses organisasi kegiatan dalam rangka untuk suatu kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan atau membuat prestasi seperti yang diharapkan (Rauch dan Behling, 1984, Cheng 2011) . Stephen P. Robbins – Timothy A. Judge (2009) Kemampuan untuk memimpin orang lain adalah sebuah kualitas fundamental yang dicari organisasi – organisasi dalam karyawan mereka. Para pemimpin yang efektif mengandalkan daya tarik emosional untuk membantu menyampaikan pesan – pesan mereka. Bahkan, ekspresi emosi dalam pidato sering kali merupakan elemen penting yang membuat kita menerima atau menolak pesan seorang pemimpin. Para eksekutif perusahaan mengetahui pentingnya kandungan emosional jika menginginkan para karyawan untuk mempercayai visi mereka atas masa depan perusahaan mereka dan menerima perubahan. Sudarmanto , SIP , Msi (2009) Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

Jennifer (2012) Kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang pemimpin mengubah, atau mengubah, nya pengikut dalam tiga cara penting yang bersama-sama menghasilkan pengikut mempercayai pemimpin, melakukan perilaku yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, dan keberadaan termotivasi untuk berkinerja pada tingkat tinggi:

- (1) Pemimpin transformasional meningkatkan bawahan kesadaran akan pentingnya tugas mereka dan pentingnya melaksanakannya dengan baik.
- (2) Pemimpin transformasional membuat bawahan menyadari kebutuhan mereka untuk pertumbuhan pribadi, pengembangan, dan pencapaian.
- (3) Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya bekerja untuk kebaikan organisasi secara eksklusif untuk keuntungan pribadi atau manfaat.

### 2.1.3 Definisi Pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku oranglain. Ardanaetal (2012). Sunyoto (2012) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan,tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

#### 2.1.4 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Alavi, Gill, & Carol, (2017) Gaya transformational menuju kepemimpinan menggaris bawahi emosi dan norma kemudian saling berbagi tujuan dasar untuk memelihara kemajuan kapasitas dan tingkat lanjutan komitmen seseorang terhadap tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformational merupakan suatu lebih dari sekadar penghargaan atau pertukaran untuk sebuah kinerja yang ditunjukkan oleh bawahanakan tetapi lebih berbasis komitmen dan kepercayaan Bosch, (2013).

#### 2.1.5 Macam-macam gaya kepemimpinan :

Menurut Lewin yang dikutip oleh Maman Ukas (Kartono, 2008) mengemukakan gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Otokratis, pemimpin yang demikian bekerja keras, bersungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan intruksi-intruksinya harus ditaati.
2. Demokratis, pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya dan bersifat terbuka. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap

kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

3. Laissezfaire, pemimpin yang bertipe demikian, segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

## **2.2 Kepemimpin transformasional**

Hughes Ginnett Curphi (2012) Kepemimpinan transformasional mengutamakan pencapaian visi dan *value*, sehingga dapat terbentuk citra baru dengan bekerja keras untuk mencapai visi. Sedangkan kepemimpinan karismatik cenderung pada pencitraan agar senantiasa dipuji oleh anak buah, sehingga tidak fokus pada pencapaian visi dan target organisasi. Kepemimpinan transformasional seorang pemimpin diyakini lebih berhasil mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin.

Ulum (2012) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling mendukung moralitas dan motivasi satu sama lain ke tingkat yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya

kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun Yukl (2009).

Indikator kepemimpinan transformasional :

Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk meningkatkan kepentingan atau minat diri (*self-interests*) mereka dan mempunyai pengaruh secara mendalam dan luar biasa bagi para pengikutnya. Meliputi :

1. Pengaruh yang ideal : memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Motivasi yang inspirasional : mengomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan symbol – symbol untuk berfokus pada upaya pencapaian tujuan.
3. Stimulasi intelektual dengan memberikan kesempatan pemecahan masalah yang cermat.
4. Pertimbangan yang bersifat individual : memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing – masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

## **2.3 Iklim kerja**

### **2.3.1 Definisi Iklim Kerja.**

Iklim merupakan suatu sistem yang akan menciptakan suatu suasana tertentu dalam suatu organisasi yang merujuk kepada karakteristik internal suatu organisasi (Wulandari, 2017).

Iklm merupakan suasana khas yang terjadi di dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan akibat atau pengaruh dari suasana yang terjadi pada lingkungan organisasi tersebut (Tadampali, 2016). Iklm dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subyektif yang berasal dari persepsi atas karakter yang relatif langgeng pada organisasi (Wahyono, 2019)

Dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai. organisasi.

Indicator iklim kerja :

Sering kali dianggap sebagai kperibadian suatu organisasi yang meliputi dengan perasaan-perasaan yang terjadi pada karyawan atas aturan-aturan, mengenai bagaimana kebijakan dan keputusan diambil oleh pimpinan, penghargaan atas prestasi yang diberikan serta pemberlakuan hukuman atas ketidak disiplin kerja (Steers & Porter dalam Ashkanasy et.al, 2011) meliputi :

1. Perasaan karyawan atas kesesuaian kebijakan yang ditetapkan oleh atasan.
2. Perasaan karyawan atas kesesuaian keputusan yang diambil pimpinan.
3. Penghargaan atas prestasi yang diberikan pada bawahan.
4. Pemberlakuan hukuman atas ketidak disiplin kerja.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu.**

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas dan mendukung tentang peran pemimpin transformasional dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif karyawan yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel : 2.4**

**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Judul, Peneliti,Tahun</b>	<b>Fokus Masalah</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
<b>1</b>	Peran pemimpin dalam melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi nahdlatul wathan pancor  Lalu Suparman, M. Sholeh Syar'i, dan Muttaqillah 2017.	Untuk menjelaskan dan menganalisis peran pemimpin dalam melestarikan dan mengembangkan budaya organisasi di Nahdlatul Wathan Pancor.	Metode penelitian kualitatif	(1) Budaya organisasi NW berupa praktek manajemen sumber daya manusia; tradisi dan upacara; dan lambang/ simbol serta berupa semboyan/ jargon. Budaya tersebut didasarkan pada nilai-nilai Islami yaitu Iman dan Taqwa. (2) Nilai-nilai yang dilestarikan dan dikembangkan adalah nilai perjuangan/ pengabdian (yakin, ikhlas, dan istiqomah), nilai

				<p>keilmuan (kepeloporan), nilai kebersamaan (kompak, utuh, bersatu), dan nilai semangat (NW fil khair NW fastabiqul khairat). (3) Pemimpin berhasil menanamkan (menginternalisasi), meningkatkan pemahaman dan kualitas keimanan dan ketaqwaan bagi pengurus dan jama'ah/ warga NW.</p>
2	<p>Gaya kepemimpinan transformasional-religius</p> <p>Dalam mengembangkan prestasi lembaga di Tka-tpa-tqa-Mdt margoyoso pakualaman Yogyakarta Ali munir 2018</p>	<p>mengetahui lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan transformasional-religious direktur TKA-TPA-TQA-MDT Margoyoso Pakualaman Yogyakarta dalam mengembangkan prestasi lembaga.</p>	<p>Metode penelitian kualitatif</p>	<p>menyatakan gaya kepemimpinan transformasional-religius telah dimiliki oleh direktur TKA-TPA-TQA-MDT Margoyoso dalam mengembangkan prestasi lembaganya melalui kharisma, motivasi inspirasional, dorongan intelektual, dan pertimbangan individu.</p>

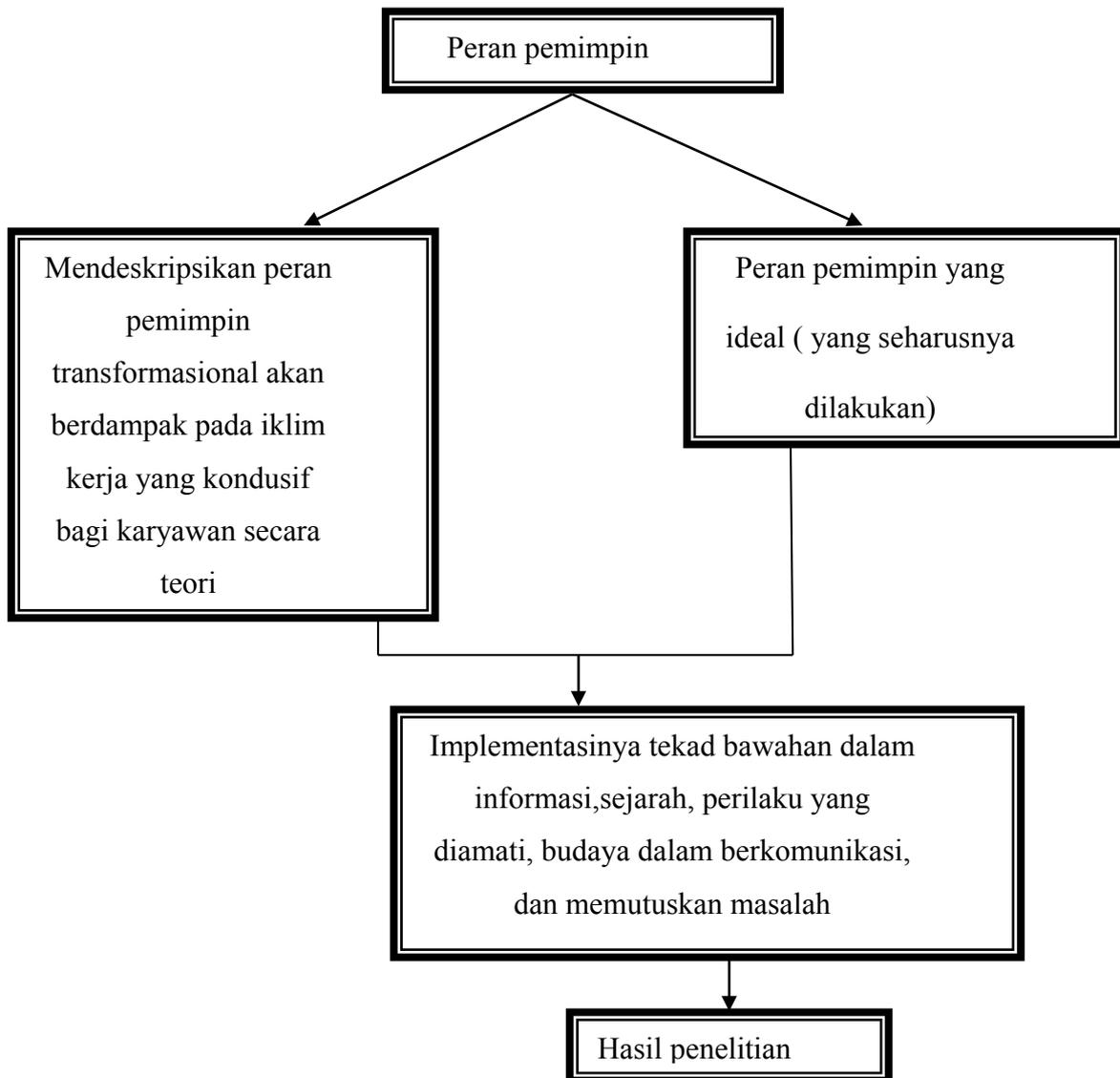
3	<p>Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Perkembangan bmt Ugt sidogiri cabang Surabaya Mikhmidati farchan 2015</p>	<p>Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional di BMT UGT Sidogiri c abang Surabaya? Bagaimana peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan BMT UGT Sidogiri c abang Surabaya?</p>	<p>Metode penelitian deskriptif kualitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukkan bagi pihak - pihak yang berkepentingan umumnya agar bisa melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional yang tentunya dapat berorientasi pada keberlangsungan dan pengembangan lembaga ke arah yang lebih baik.</p>

## **2.5 Kerangka konseptual**

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka diatas, maka pembahasan dapat dijelaskan secara singkat seperti kerangka konseptual pada gambar 2.5, yang memberikan gambaran mengenai konsep pemikiran yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pada kerangka konseptual ini akan dijelaskan apakah pemimpin LAZUQ Jombang akan menerapkan peran pemimpin transformasional pada perusahaan tersebut selama tahun 2020 dan hasil akan diperoleh dari penelitian ini adalah pengaruh baik buruknya peran pemimpin transformasional pada system pengelolaan zakat di LAZUQ Jombang.

**Gambar 2.5**

**Kerangka konseptual**



Sumber : Mind Map Peneliti, 2020

Pelaksanaan penelitian mengacu pada pemimpin lembaga amil zakat ummul quro jombang. Peran pemimpin transformasional diduga menjadi alasan terhadap fenomena yang terjadi pada lembaga amil zakat ummul quro jombang dimana mempunyai dampak pada timbulnya iklim kerja yang kondusif karyawan.

Disini peran pemimpin transformasional bukan hanya berkarisma sebagai pemimpin yang disegani tapi sebagai pemimpin yang bisa mengkoordinasi antara atasan dengan karyawan disaat akan melaksanakan tugas yang diberikan dan bervisi dalam artian sebagai dasar untuk menjalankan tugas – tugas serta menanamkan kebanggaan pada setiap karyawan dan mendapatkan respek atau kepercayaan, kewajiban pemimpin yang sesuai dengan uraian – uraian tugasnya disebut dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin dalam artian pemimpin mengomunikasikan dan mengkoordinasi antar karyawan dengan ekspektasi yang tinggi kepada karyawan agar tugas atau *job description* bisa berjalan dengan optimal, untuk menghasilkan yang terbaik melalui peran pemimpin transformasional pada suatu organisasi.