

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja kerja karyawan penting bagi suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi di tentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri (Sehfudin, 2011). Kinerja kerja karyawan diperlukan agar mutu pelayanan kepada pelanggan tetap tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Indrawati, 2013). Pada dasarnya, seorang karyawan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja kerja yang terbaik karena melalui kinerja kerja tersebut seorang pemimpin dapat mengetahui sejauh mana perkembangan perusahaannya (Prasetyo, 2013). Prasetyo (2013) menjelaskan lebih lanjut bahwa kinerja kerja sangat memengaruhi berlangsungnya suatu kegiatan dalam suatu perusahaan karena semakin baik kinerja kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, akan semakin membantu dalam perkembangan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan memiliki hubungan langsung terhadap kepemimpinan, menurut Robbins, seperti yang dikutip dalam Melati (2011). Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Selain itu, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang paling menentukan sukses dan gagalnya suatu organisasi tergantung dari pemimpinnya (Sundi, 2013). Warrick (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan dalam suatu perusahaan

mengendalikan hubungan antarindividual, kompensasi, dan hukuman yang seringkali pada akhirnya membentuk perilaku karyawan, motivasi, dan sikap dari karyawan-karyawan tersebut. Sementara itu, Partini (2012), mengatakan bahwa kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena kepemimpinan akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Peranan pemimpin di katakan berhasil dalam sebuah organisasi ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja individual maupun kinerja organisasi dan peranan pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis dalam manajemen organisasi (Jayusman, 2012).

Kepemimpinan yang akan dibahas lebih lanjut adalah mengenai kepemimpinan transaksional dan transformasional. Menurut Bycio, seperti yang dikutip dalam Wibawa (2011), kepemimpinan transaksional memfokuskan perhatian pemimpin kepada transaksi interpersonal antara pemimpin tersebut dan bawahannya dan transaksi interpersonal itu didasarkan pada aktivitas tawar-menawar. Sedangkan kepemimpinan transformasional penting disuatu perusahaan karena didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan yang signifikan dan kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membawa kepada perubahan-perubahan dalam visi, strategi, dan budaya dari perusahaan tersebut. (Budiarto, 2004). Menurut Yulk, seperti yang dikutip dalam Munawaroh (2011), kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

Transformasional atau perubahan organisasi sudah menjadi sebuah isu global sejak didengungkannya revolusi industri (Wibawa, 2012). Dan perusahaan yang ingin menjadi

pemenang dalam persaingan bisnis abad 21 harus mampu melakukan berbagai perubahan atau inovasi organisasional (Ambarwati, 2013). Salah satu teori kepemimpinan yang berfokus pada transformasi organisasional adalah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Ambarwati, 2013). Indrapradja (2014) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional dalam dunia bisnis adalah ketika seorang pemimpin dan para bawahannya berada dalam suatu hubungan pertukaran dan pertukaran ini dapat bersifat ekonomis, politis, maupun psikologis. Indrapradja (2014) memberikan banyak contoh dalam artikelnya, salah satunya adalah para bawahan yang bersedia untuk bersikap setia agar dapat dipertimbangkan untuk promosi jabatan oleh pemimpin mereka dalam perusahaan. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin transformasional mengajarkan kepada para bawahannya bagaimana mereka sendiri dapat menjadi pemimpin-pemimpin dan mendorong mereka untuk memainkan peran yang aktif dalam gerakan perubahan (Indrapradja, 2014). Dalam pengelolaan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh sang pemimpin karena tanpa pemimpin yang baik dan tanpa pemimpin yang paham akan organisasi tersebut, kinerja karyawan akan menjadi rendah (Mamesah, 2009).

Oleh sebab itu, studi ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja kerja karyawan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Situasi global yang kompetitif ini mengharuskan perusahaan untuk mempunyai kemampuan bertahan dan menang, namun dengan adanya strategi yang baik saja tetap tidak memadai (Wibawa, 2011). Seorang pemimpin yang handal sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena peran seorang pemimpin yang dapat dengan piawai menyusun strategi dan dapat menjalankan strategi dengan efektif (Wibawa, 2011). Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas (Nurmadhani, 2007). Begitu banyak praktisi dan ahli manajemen yang menekankan pentingnya kinerja dalam menuntukan keberhasilan suatu perusahaan (Nurmadhani, 2007).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepemimpinan transaksional, transformasional, dan kinerja kerja karyawan?
2. Apakah terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transaksional dan kinerja kerja karyawan?
3. Apakah terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan secara positif?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepemimpinan transaksional, transformasional, dan kinerja kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transaksional dan kinerja kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja kerja karyawan secara positif.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ke beberapa pihak, antara lain

1. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan.

## 2. Kegunaan bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.

## 3. Kegunaan bagi dunia pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai bidang yang akan diteliti, yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja kerja karyawan, untuk meningkatkan khasanah keilmuan dalam pengembangan kepemimpinan dan kinerja kerja karyawan.

### **1.5 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini membutuhkan waktu selama 6 (enam) bulan dan penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) perusahaan di Bandung yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian bagi praktisi dan akademisi, waktu dan lokasi penelitian, serta sistematika penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini landasan teori hipotesis yang terdiri dari pembahasan mengenai kepemimpinan transaksional, pembahasan mengenai kepemimpinan transformasional, pembahasan mengenai kepemimpinan transformasional, pembahasan mengenai kinerja kerja karyawan, pengembangan hipotesis, serta model penelitian yang dihipotesiskan.

### **BAB III METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, pengukuran dan definisi operasional kepemimpinan transaksional, transformasional, dan kinerja kerja karyawan, serta beberapa bab yang membahas mengenai variabel kontrol

yang berkaitan dengan tatanan riset ini, uji *outliers*, validitas, reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, serta hipotesis.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai profil dari perusahaan-perusahaan, karakteristik subjek penelitian, hasil uji *outliers*, validitas, reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, hipotesis, serta model hasil penelitian, termasuk di dalamnya pembahasan berbagai hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian mendatang, dan saran untuk pihak manajemen perusahaan.