

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat sekarang, apapun bentuk usaha atau organisasi akan mengalami persaingan. Untuk bersaing di lingkungan perusahaan yang ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya yang mendukung dan salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan adalah aset yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan dimana suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya karyawan. Perusahaan jika ingin sukses harus memiliki karyawan yang berkinerja baik untuk mendukung kegiatan operasionalnya. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar dan menjadi tolak ukur dalam kesuksesan suatu perusahaan karena jika kinerja karyawan suatu perusahaan buruk maka hal ini sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan berusaha mendorong karyawannya untuk bekerja seoptimal mungkin agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002).

Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan, agen perubahan, negosiator, dan sebagai pembina. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dengan arti bahwa seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya, serta mampu mempengaruhi mereka meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut (Haryadi, 2004) dalam interaksi antara pemimpin dan karyawan pada suatu organisasi, perusahaan harus memiliki rasa saling memahami. Tujuan organisasi akan tercapai apabila terdapat komunikasi serta kerjasama yang baik pula di antara para pelaku organisasi. Seorang pemimpin tidak akan dapat

mengendalikan suatu organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan operasional pekerjaan merupakan tugas dari para karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan. Perilaku kepemimpinan dapat memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka bisa satu pemikiran dengan keinginan pemimpin (Mukhtar, 1989). Seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga para karyawan dapat lebih berprestasi dan memiliki kreativitas dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin juga sebaiknya mampu memahami karakter karyawan sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan memotivasi para karyawan sesuai dengan harapannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan organisasi (Mukhtar, 1989).

Ada banyak teori tentang kepemimpinan. Burns menyatakan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi (Yukl, 2009). Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Gaya kepemimpinan ini, terbuka dalam hal membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan. Meskipun keterbukaan ini merupakan komponen yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, namun kepemimpinan ini tidak cukup untuk menerangkan usaha tambahan dan kinerja bawahan, apa yang sebetulnya dapat digali seorang pemimpin dari karyawannya. Oleh karena itu diperlukan konsep lain, sehingga seorang pemimpin mampu menggali usaha atau kinerja tambahan dari bawahannya. Jadi tidak hanya sekedar kesepakatan tugas dan imbalan antara pimpinan dan bawahan.

Dalam kepemimpinan transaksional pemimpin dan pengikut bertindak sebagai pelaku tawar-menawar dalam suatu proses pertukaran yang melibatkan imbalan

dan hukuman. Ide utama pendekatan transaksional adalah adanya satu pertukaran, pemimpin menginginkan apa yang dimiliki pengikut dan sebagai balasan pemimpin akan memberikan apa yang diinginkan oleh pengikut. Dengan demikian, pemimpin transaksional memotivasi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan melalui penetapan imbalan dan hukuman. Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi yang meliputi: (a) Aktif, pemimpin mengawasi dan mencari penyimpangan atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif; (b) Pasif, pemimpin melakukan intervensi hanya bila standar tidak tercapai (Pounder, 2001) dan (Brown, 2003).

Sedangkan 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 (Bass 1996, 1997) dalam (Yukl 2009). 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. (Bass 1985,1996) dalam (Yukl, 2009). Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan. Oleh karena itu perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan perusahaan dalam rangka menuju kepada perubahan kinerja karyawan perusahaan. Dalam konteks kepemimpinan, adalah penting bagi seseorang untuk dapat menanamkan pengaruhnya terhadap orang lain (Yukl, 2009).

Dalam sebuah penelitian, tentu saja terdapat objek penelitian untuk menjadi sumber dalam pengumpulan informasi. Dalam penelitian ini, penulis tertarik meneliti RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.

RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung yang bertempat di jalan Prof. Drg. Soeria Soemantri, MPH. No. 65 Bandung 40164 Jawa Barat ini, merupakan pengembangan dari Pusat Pelayanan Kesehatan Maranatha. Selain

sebagai sarana pendidikan program profesi kedokteran gigi, RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung juga diharapkan dapat menjadi rumah sakit yang mandiri dan bahkan dapat mendukung pelaksanaan pendidikan. Manajemen RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung berusaha melakukan usaha pemasaran yang dikemas sedemikian rupa sehingga tetap berjalan optimal tetapi tidak melanggar norma, moral dan Kode Etik Rumah Sakit Indonesia.

Penulis tertarik meneliti RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung, karena RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung merupakan perusahaan yang baru berdiri, oleh sebab itu, peneliti ingin melihat apakah kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya atau malah sebaliknya. Oleh sebab itu, berdasarkan uraian mengenai permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan dengan judul:

“ Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang sebelumnya, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transaksional di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung?

4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung?
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan di RSGM (Rumah sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transaksional di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan di RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

- Manfaat bagi akademis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan sumber informasi peneliti lain atau akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

- Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau sumbangan informasi kepada pimpinan organisasi mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

1.5 Lokasi dan waktu penelitian

7. Objek penelitian yang dipilih penulis adalah RSGM (Rumah Sakit Gigi Mulut) Maranatha Bandung yang terletak di Jalan Prof. Drg. Soeria Soemantri, MPH. No. 65 Bandung 40164 Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2013 sampai selesai yang diperkirakan 3 bulan.