

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era sekarang banyak sekali perusahaan-perusahaan berdiri di berbagai negara. Akan ada banyak masalah yang di hadapi Manajemen Personalia seperti kemajuan teknologi yang terjadi secara pesat, berbagai peraturan pemerintah, semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha baik nasional maupun internasional. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka untuk menghadapinya manajemen perlu mengelola sumber daya manusia secara efisien, efektif agar mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, bisa memenangkan dalam persaingan yang terjadi serta tetap terkenal di masyarakat, tentunya keunggulan kompetitif harus di miliki perusahaan itu sendiri (Nugroho, 2006). Bukan hanya keunggulan kompetitif saja tetapi hal-hal lain seperti menciptakan sistem yang baik, fokus pada perubahan, melakukan praktek-praktek manajemen yang menuju keterbukaan, serta kepemimpinan yang bersifat kolektif itu juga di perlukan. Dengan melibatkan seluruh komponen perusahaan khususnya komponen sumber daya manusia hal-hal tersebut akan tercapai. Dalam hal ini, (Suyuthi, Hamzah & Payangan, 2004) penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan salah satunya manusia di mana yang punya peran penting dalam lingkungan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Agar terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu disiapkan berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang mendukung.

Di dalam perusahaan ada tujuan organisasi yang harus dicapai oleh sumber daya manusia yang merupakan penggerak kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan upaya dengan menciptakan situasi, kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan segala sesuatu yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya seperti kemampuan dan keterampilan. (Mathis & Jackson, 2006) Berikut adalah elemen kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dari hasil, dan kehadiran. Dengan kinerja karyawan yang baik tujuan organisasi dalam perusahaan tersebut akan tercapai.

Berdirinya suatu perusahaan pemimpin merupakan faktor yang paling utama yang menentukan langkah suatu tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa membawa pengaruh positif terhadap anggotanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang maupun kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Daft, 2006).

Kepemimpinan menjelaskan proses adanya hubungan pemimpin dengan karyawannya dan bagaimana pemimpin dapat memberi arahan kepada karyawannya. Seorang pemimpin di sini diharapkan bisa menjadi suatu pendorong bagi organisasi, termasuk pada karyawannya agar dapat menimbulkan kepuasan bekerja yang akan meningkatkan kinerja. Di dalam organisasi tidak adanya

seorang pemimpin maka organisasi itu tidak akan berjalan menuju arah tujuan atau target yang sesuai, maka dari itu di dalam organisasi harus ada seorang pemimpin yang tentunya memimpin, memerintah, membuat kebijakan dan mengarahkan bawahan atau karyawan agar tujuan dan target perusahaan tercapai.

Bass di dalam (Locander, 2002), mempopulerkan konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional. Yang menjadi dasar kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya serta perilaku dan tentunya situasi yang ada dalam seorang pemimpin. Memang keduanya sangat diperlukan oleh seorang pemimpin di perusahaan, tetapi seorang pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan masing-masing.

Dasar kepemimpinan transformasional yaitu setiap karyawan akan mengikuti pemimpinnya yang bisa memberi mereka ide-ide, mempunyai visi dan menyalurkan energi yang positif agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih besar, Wijaya (2005). Kepemimpinan transformasional memberikan dorongan kepada para pengikutnya agar bekerja sesuai tujuan organisasi demi tercapainya tujuan tersebut, tidak untuk kepentingan pribadi, tetapi untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri. Visi seorang pemimpin akan mengajak para pengikutnya untuk bekerja sungguh-sungguh agar tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi terlebih lagi gaya kepemimpinan transformasional mampu menyediakan ide atau solusi dalam pemahaman terkait apa yang membuat seorang

pemimpin memiliki pengaruh yang besar bagi karyawannya sehingga dapat menciptakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kepemimpinan transaksional tentu sama seperti kepemimpinan transformasional yang pasti dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang selalu memberi arahan untuk bawahan, memberi imbalan dan hukuman atas kinerja karyawan mereka dan juga memandu pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, Maulizar (2012). Kepemimpinan transaksional harus mengetahui dan mengerti terkait apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya serta harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. (Sarros & Santora 2001) Prinsip pertukaran kepemimpinan transaksional, harapan pemimpin yaitu mendapat imbalan kinerja tinggi dari bawahannya sementara pemimpin memberi imbalan maupun penghargaan yang diinginkan atau diharapkan oleh bawahan. Pemimpin transaksional lebih fokus untuk menyelesaikan segala macam tugas yang ada di dalam organisasi, tentunya hal ini sangat membantu untuk peningkatan kinerja karena tugas organisasi yang harus diselesaikan merupakan target yang harus terpenuhi maka tujuan organisasipun akan tercapai.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional tentunya membawa perubahan bagi perusahaan pada karyawannya. Menurut Bass 2 gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepemimpinan yang terdiri dari transformasional dan transaksional yang berlandaskan pada teori Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Dari penjelasan di atas tentunya dengan

gaya pemimpin karyawan akan merasa sangat puas bekerja dan pastinya akan meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan reaksi dan perasaan seseorang terhadap apa yang ada disekeliling tempat ia bekerja (Dole & Schroeder, 2001). Reaksi dan perasaan kepuasan bisa timbul dari apa pekerjaannya, pemimpin, teman kantor, dan tentu lingkungannya. (Robbins, 2007 ; Kreitner & Kinicki 2005) Kepuasan kerja bersifat individual mengenai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan tingkat kepuasan yang di miliki setiap individu pasti berbeda-beda. Tentu kepuasan kerja ini faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti melakukan penelitian di PT. Lotte Chemical Titan Nusantara perusahaan yang membuat Poly Ehylene (bijih plastik). Dengan memilih menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Perusahaan tersebut mempunyai 340 orang karyawan dengan objek karyawan yang dipilih karena karyawan merupakan penggerak perusahaan. Yang sudah sedikit peneliti tau di PT. Lotte Chemical Titan Nusantara setiap ada pencapaian target baru ada bonus ini sudah menunjukkan sedikit mengenai kepemimpinan transaksional. Hal lain yaitu adanya motivasi yang ada tetapi tidak terlalu sering dan juga kepuasan yang biasa saja tentu ini ada masalah terkait kepemimpinan transformasional. Padahal mengenai kepemimpinan dan kepuasan kerja bagi perusahaan itu sangat di perlukan dan menjadi sangat yang penting untuk meningkatkan kinerja. Dalam sumber daya manusia, dengan kepemimpinan transformasional dan transaksional

perusahaan akan meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang di miliki perusahaan agar kinerja karyawan terus membaik.

Terdapat 2 *research gap* pada penelitian ini, di mana *research gap* yang pertama terjadi pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Research gap* yang kedua terjadi pada hubungan antara variabel kepemimpinan transaksional dengan variabel kinerja karyawan, di mana penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Septi Aqmarina, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berpijak pada uraian yang telah dijelaskan di atas dan dengan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian di atas. Maka menarik untuk dilakukan penelitian ulang dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. LOTTE CHEMICAL TITAN NUSANTARA).

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menguji sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja ?
- 2) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja ?
- 3) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan ?
- 4) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan ?
- 5) Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

- 4) Mendeskripsikan dan menganalisis Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Mendeskripsikan dan menganalisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari pemaparan latar belakang di atas, manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Bagi dunia akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan penelitian lanjutan, khususnya tentang Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.
- 2) Bagi perusahaan manapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.
- 3) Sebagai bahan evaluasi kinerja PT. Lotte Chemical Titan Nusantara dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.