

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi untuk bersikap lebih proaktif dan responsif agar dapat mempertahankan keberlanjutan organisasi. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategis organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Menjadi seorang pemimpin yang baik tidak hanya cukup memiliki sifat-sifat kepemimpinan (Samad, 2012). Melainkan juga perlu di dukung dengan adanya keberadaan regulasi dan pedoman, faktor-faktor dinamika seperti dukungan sosial-

emosional dan orientasi pada pekerjaan, komitmen dan kompetensi bawahan, dan perilaku dan hubungan yang baik diantara bawahan selaras dengan tujuan organisasi (Ryan & Tipu, 2013).

Di era modern ini, semua lembaga baik publik maupun swasta membutuhkan kepemimpinan yang melalui kompetensi mereka (inovasi dan kreativitas) menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi (Avolio & Bass, 2004). Dengan kepemimpinan yang kompeten, maka dapat secara bersama-sama menghadapi masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, kepemimpinan yang kompeten dapat mendorong organisasi maju dalam mencapai tujuan, dengan memberdayakan bawahan sebagai ujung tombak organisasi dalam pencapaian tujuan (Avolio, Walumbwa & Weber, 2009).

Literatur kepemimpinan mengungkapkan bahwa teori telah disempurnakan dan dimodifikasi dengan berlalunya waktu dan tidak ada teori yang sama sekali tidak relevan. Selain itu relevansinya tergantung pada konteks penerapannya (Khan *et al.*, 2016). Hal ini berarti bahwa situasi, konteks, budaya, lingkungan kerja, undang-undang dan peraturan baru, informasi yang berlebihan, kompleksitas organisasi, dan perkembangan psiko-sosial sangat mempengaruhi konsep kepemimpinan sehingga menjadikannya sepadan dengan dinamika organisasi yang berubah (Amabile *et al.*, 2004).

Uraian di atas, menjadi pengantar yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan/konsep mengenai kepemimpinan. Teori yang pertama adalah *great-man theory*. Dalam teori ini menyatakan bahwa seorang

pemimpin dilahirkan dan bahwa hanya orang-orang yang diberkahi potensi heroik yang bisa menjadi pemimpin. Dia berpendapat bahwa pemimpin yang hebat dilahirkan, bukan dibuat (Khan *et al.*, 2016). Menurut teori ini, seorang pemimpin identik dengan laki-laki yang memiliki kelebihan yang menjadi penentu utama dari sebuah peristiwa karena diyakini bahwa pemimpin adalah orang pilihan yang hebat sehingga dapat memberikan pengaruh dari sebuah peristiwa.

Selanjutnya *trait theory*, jika dalam teori sebelumnya menyatakan bahwa pemimpin yang dilahirkan memiliki sifat fisik dan karakteristik kepribadian tertentu yang membedakan mereka dari yang bukan pemimpin, *trait theory* ini mengabaikan asumsi tentang apakah sifat kepemimpinan itu genetik atau diperoleh (Khan *et al.*, 2016). Pendekatan dalam teori ini berfokus pada atribut pribadi (atau sifat-sifat) pemimpin, seperti karakteristik fisik dan kepribadian, kompetensi, dan nilai-nilai. Khan ,et al, 2016, memandang kepemimpinan semata-mata dari perspektif pemimpin individu. Tersirat dalam pendekatan ini adalah asumsi bahwa sifat menghasilkan pola perilaku yang konsisten di seluruh situasi. Artinya, ciri-ciri kepemimpinan dianggap sebagai sifat abadi yang dimiliki sejak lahir dan relatif stabil sepanjang waktu (Fleenor, 2006).

Teori lainnya adalah *contingency theory*. Dalam teori kontingensi merekomendasikan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat berdiri sendiri karena gaya kepemimpinan yang digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti kualitas, situasi pengikut atau sejumlah variabel lainnya.

Menurut teori ini, tidak ada satu pun cara yang tepat untuk memimpin karena dimensi internal dan eksternal dari lingkungan membutuhkan pemimpin untuk beradaptasi dengan situasi tertentu. Dalam kebanyakan kasus, pemimpin tidak hanya mengubah dinamika dan lingkungan, karyawan dalam organisasi juga berubah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *contingency theory* adalah kategori teori perilaku yang menantang bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memimpin/mengorganisir dan bahwa gaya kepemimpinan yang operatif dalam beberapa keadaan mungkin tidak efektif dalam kondisi yang berbeda (Greenleaf, 1977).

Teori lainnya adalah *style & behavior theory*. Teori ini mengakui pentingnya keterampilan kepemimpinan tertentu yang diperlukan yang berfungsi sebagai sarana bagi seorang pemimpin yang melakukan suatu tindakan (Khan *et al.*, 2016). Teori kepemimpinan gaya & perilaku tidak berfokus pada siapa pemimpin, tetapi lebih pada apa yang mereka lakukan. Teori ini berfokus pada tugas dan perilaku hubungan (Burkus 2015). Meskipun teori ini memiliki gagasan yang dapat terjalin dan dapat dibandingkan satu sama lain, teori gaya kepemimpinan berbeda secara cukup drastis. Feidler & House (1994) mengidentifikasi 2 (dua) hal yang dalam kepemimpinan yang memfokuskan pada efektivitas kepemimpinan yang merupakan variabel sangat penting dalam kepemimpinan, yakni pertimbangan (kepedulian terhadap orang-orang dan perilaku hubungan) dan struktur dasar (kepedulian terhadap produksi dan perilaku yang

berorientasi pada pekerjaan). Pertimbangan yang dimaksud mengacu pada jumlah rasa percaya diri dan hubungan baik, yang ditimbulkan seorang pemimpin pada bawahannya. Sedangkan, struktur dasar, di sisi lain, mencerminkan sejauh mana pemimpin menyusun, mengarahkan dan mendefinisikan perannya sendiri dan bawahan supaya mereka memiliki peran partisipatif terhadap kinerja organisasi, keuntungan, dan pencapaian misi. Jenis kepemimpinan dalam theory ini adalah kepemimpinan otokratis, demokratis, dan mengizinkan kebebasan (*laissez-faire*). Dilihat dari cara mengambil keputusan, pemimpin otokratis membuat keputusan tanpa melibatkan bawahan, pemimpin demokratik mengakses bawahannya kemudian mengambil keputusannya dan pemimpin *laissez-faire* memungkinkan bawahan mengambil keputusan dan tidak mengambil peran kepemimpinan yang nyata selain mengambil posisi. Semua pemimpin dapat masuk ke dalam salah satu dari tiga kategori ini (Feidler & House, 1994).

Konsep selanjutnya adalah *Process Leadership Theory*, adalah teori kepemimpinan yang berorientasi pada proses, termasuk didalamnya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, organisasi terkemuka, kepemimpinan yang berpusat pada pemilik, dan kepemimpinan karismatik, dengan versi yang berbeda setiap tahunnya. Greenleaf memperkenalkan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan di awal tahun 1970-an. Kebangkitan diskusi tentang kepemimpinan ini dicatat pada awal 1990-an (Khan *et al.*, 2016). Para pemimpin yang melayani fokus mengatasi kecemasan para pengikutnya, pemimpin harus bersimpati untuk menjaga

dan memelihara bawahan. Posisi kepemimpinan diberikan pada seseorang yang pada dasarnya adalah seorang pelayan. Pemimpin pelayan berfokus pada kebutuhan pengikut dan membantu mereka menjadi lebih mandiri dan berpengetahuan lebih luas. Pemimpin pelayan juga lebih peduli dengan "si miskin" dan mengakui kesetaraan hak mereka (Greenleaf, 1996). Pemimpin dalam organisasi terkemuka harus menjadi "pelayan" dari visi organisasi dan bukan "pelayan" orang-orang dalam organisasi. Para pemimpin dalam organisasi memperjelas dan memelihara visi dan menganggapnya hal yang lebih besar dari pada diri sendiri. Pemimpin menyelaraskan diri dengan visinya bersama orang lain dalam organisasi atau komunitas pada umumnya.

Konsep kepemimpinan selanjutnya adalah *transactional theory*. Teori-teori kepemimpinan, pada akhir 1970-an dan awal 1980-an, mulai menyimpang dari perspektif spesifik pemimpin, konteks kepemimpinan, dan pengikut ke arah praktik-praktik yang lebih berkonsentrasi pada pertukaran antara pengikut dan pemimpin. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai sebuah hubungan antara pemimpin dan pengikut didasarkan pada serangkaian perjanjian (House & Shamir, 1993). Teori kepemimpinan transaksional didasarkan pada hubungan timbal balik di mana para pemimpin tidak hanya mempengaruhi pengikut tetapi juga berada dibawah pengaruh pengikut. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional menunjukkan adanya perbedaan tingkat tindakan para pemimpin dan sifat hubungan dengan para pengikut (Khan *et*

al.,2016). Bass dan Avolio (1994) mengamati kepemimpinan transaksional sebagai jenis kepemimpinan timbal balik yang memiliki pertukaran aktif dan positif antara para pemimpin dan pengikut di mana pengikut dihargai atau diakui karena tujuan organisasi telah disepakati. Pemimpin memberikan penghargaan kenaikan jabatan dan bonus atas prestasi kerja. Untuk hasil pekerjaan yang baik, ditukar dengan dukungan positif dan promosi guna peningkatan kinerja dan kerja sama untuk kebersamaan. Para pemimpin bisa fokus pada pengawasan, terhadap karyawan yang respon dan menunda kenaikan pangkatnya. Sikap ini dinyatakan sebagai manajemen yang berbasis pada pengecualian. ada kategori transaksi pasif atau aktif. Perbedaan antara kedua jenis transaksi ini didasarkan pada waktu keterlibatan para pemimpin. Dalam bentuk aktif, pemimpin terus memantau kinerja dan upaya untuk melakukan intervensi secara proaktif (Avolio dan Bass, 1997).

Konsep kepemimpinan selanjutnya adalah *transformational theory*. Kepemimpinan transformasional didasarkan pada penyelarasan dengan kebaikan yang lebih besar karena melibatkan pengikut dalam proses atau kegiatan yang terkait organisasi yang akan memberikan manfaat yang lebih besar (Khan *et al.*,2016). Pemimpin transformasional meningkatkan motivasi dan moralitas dari pengikut dan pemimpin (House & Shamir, 1993). Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin terlibat dalam interaksi dengan pengikut berdasarkan pada nilai-nilai umum, kepercayaan

dan tujuan. Hal ini ber dampak pada kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan.

Dari kesenjangan teori yang ada, peneliti lebih cenderung merujuk pada *style & behavior theory* guna memberikan penjelasan yang lebih baik mengenai pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja.

Selain kesenjangan teori, juga terdapat kesenjangan penelitian yang menjadi alasan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja pegawai, *outcome* karyawan, identifikasi tim, dan variabel dependen lainnya. Beberapa penelitian memberi gambaran bahwa kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi dan beberapa lainnya memberi gambaran bahwa kepemimpinan otokratik berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

Penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif pada kinerja adalah diantaranya hasil eksperimen yang dilakukan oleh Meade (1985) yang membandingkan antara penerapan kepemimpinan demokratis dan otokratik terhadap kelompok pemuda usia 12 – 14 tahun pada lintas budaya yakni Amerika, campuran China – Amerika, China, dan India. Hasilnya menunjukkan bahwa pada budaya Amerika kepemimpinan otokratik menyebabkan tingkat ketidakhadiran lebih tinggi, dan kegagalan menyelesaikan pekerjaan lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepemimpinan demokratis. Penelitian lainnya, dilaksanakan oleh Li dan Sun, 2015, Di Beijing, China pada lintas perusahaan kecil dan besar.

Melalui survei dengan menggunakan kuesioner, di dapatkan hasil bahwa kepemimpinan otokratik memberikan pengaruh negatif pada hasil kerja karyawan, termasuk di dalamnya perilaku karyawan dalam menyampaikan pendapat (Li dan Sun, 2015).

Selanjutnya penelitian oleh Cheng dan Wang, 2015, pada industri manufaktur elektronik, perusahaan logistik, dan jasa layanan di Pulau Besar China dan Taiwan. Dengan Metode Survey hasilnya menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan otokratik menurunkan kebanggaan karyawan terhadap tim kerja dalam perusahaan (Cheng dan Wang, 2015).

Senada, Hasil penelitian Wang, et al, 2016, pada karyawan industri manufaktur di China dan Taiwan, melalui survey mengenai pengaruh kepemimpinan otokratik terhadap turnover karyawan, memberikan penjelasan bahwa kepemimpinan otokratik memberikan pengaruh negatif pada keluar masuknya karyawan. Selain itu, Chan *et al.*,2012, melakukan penelitian di perusahaan manufaktur di RRC, juga menunjukkan implementasi kepemimpinan otokratik menurunkan nilai jual karyawan, menurunkan kinerja, dan menurunkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi (Chan et al.,2012).

Dengan demikian, kepemimpinan otokratik sering dianggap tidak diinginkan dan tidak efektif dalam manajemen organisasi.

Penelitian lainnya memberikan penjelasan yang berbeda, yaitu bahwa penerapan kepemimpinan otokratik memberikan dampak positif pada kinerja organisasi, mengurangi ketidakhadiran, penyelesaian pekerjaan lebih

tinggi, peningkatan kualitas produk, dan berhubungan positif dengan variabel dependen lainnya. Beberapa penelitian tersebut diantaranya adalah, yang di laksanakan oleh Cheng, et. Al, 2004, pada perusahaan lokal di China, melalui metode survey memberikan hasil bahwa kepemimpinan otokratik bersama dengan moralitas dan kebajikan dapat berinteraksi dengan respon bawahan serta kepemimpinan otokratik memoderasi hubungan antara kepemimpinan paternalistik dengan respon bawahan (Cheng *et al.*, 2004). Penelitian lainnya oleh Tian dan Sanches, 2007, pada perusahaan berbasis teknologi di China, melalui survey, hasilnya adalah kepemimpinan otokratik dapat berinteraksi dengan kepemimpinan yang penuh kebajikan dan kepercayaan afektif karyawan, perilaku inovatif, dan berbagi pengetahuan (Tian dan Sanchez, 2017). Hasil eksperimen yang dilakukan oleh Meade (1985) pada budaya China dan India, yang membandingkan antara penerapan kepemimpinan demokratis dan otokratik terhadap kelompok pemuda usia 12 – 14 tahun pada lintas budaya yakni Amerika, campuran China – Amerika, China, dan India, menunjukkan bahwa pada budaya China dan India kepemimpinan otokratik menyebabkan tingkat kehadiran lebih tinggi, dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan lebih tinggi dan kualitas produk yang dihasilkan lebih tinggi bila dibandingkan dengan kepemimpinan demokratis. Dari penelitian penelitian tersebut, para peneliti lebih cenderung merujuk pada kepemimpinan otokratik berpengaruh positif pada kinerja.

Menariknya hasil penelitian Meade, 1985 ini, dalam budaya masyarakat yang berbeda, dan kelompok responden yang berbeda, pengaruh kepemimpinan otokratik terhadap kinerja organisasi hasilnya berbeda pula. Proses psikologis dari pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja karyawan memiliki kompleksitas yang tinggi. Mekanisme yang digunakan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan antara kepemimpinan otokratik dengan kinerja karyawan, tidak dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai dampak dari penerapan kepemimpinan otokratik (Cheng *et al.*, 2004). Selanjutnya, untuk penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kondisi tertentu, seperti nilai-nilai individu. Maka dari itu, kepemimpinan otokratik dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dalam kondisi tertentu.

Penelitian ini mencoba mengambil sudut pandang dari karyawan/bawahan saja untuk mengeksplorasi proses psikologis yang menghubungkan kepemimpinan otokratik dengan kinerja bawahan. Dari perspektif ini, diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan membentuk kinerja karyawan melalui proses pembelajaran yang dilakukan bawahan. Maka dari itu, penelitian ini juga mengusulkan orientasi pembelajaran memediasi hubungan kepemimpinan otokratik pada kinerja bawahan, seperti yang diusulkan oleh (VandeWalle, 1997) sebagai manifestasi kondisi tertentu yang dimaksudkan pada uraian sebelumnya.

Selanjutnya hubungan antara kepemimpinan otokratik dan orientasi pembelajaran ditentukan oleh keyakinan karyawan tentang sejauh mana kekuasaan harus didistribusikan secara tidak merata dalam organisasi. Jarak kekuasaan adalah suatu kondisi di mana suatu kelompok masyarakat/ individu menerima distribusi kekuasaan yang tidak setara dalam organisasi (Dorfman dan Howell, 1988). Penelitian ini mengusulkan peran moderasi dari jarak kekuasaan antara kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan dari sudut pandang yang berorientasi pada karyawan.

Dari serangkaian telaah literatur yang dilakukan, seringkali penelitian dilakukan pada perusahaan dalam skala besar dan dalam konteks negara maju. Peneliti masih belum menemukan penelitian mengenai kepemimpinan otokratik dalam konteks partai politik khususnya di negara berkembang. Hal ini menjadikan dorongan bagi Peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan otokratik dalam mempengaruhi kinerja anggota pada partai politik di negara berkembang seperti Indonesia.

Pemilihan partai politik sebagai obyek untuk diteliti dilatar belakangi bahwa partai politik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Partai politik merupakan wadah bagi warga negara untuk mengekspresikan kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya seperti yang telah tertuang pada UUD 1945 Pasal 28. Dalam partai politik merupakan sarana untuk menyeleksi tokoh-tokoh yang menduduki jabatan dalam pemerintahan seperti anggota DPRD Kabupaten,

DPRD Provinsi, DPR RI, anggota DPD, menteri, gubernur, walikota atau bupati dan sebagainya. Partai politik menampung aspirasi dan mengelolanya untuk menjadi kebijakan publik dan dipertimbangkan menjadi keputusan politik. Partai politik sebagai pengendali konflik dengan cara anggota partai politik atau pimpinan dan pejabat partai politik berdialog dengan pihak yang bertikai. Partai politik digunakan sebagai sarana untuk pembuatan kebijakan umum yang nantinya digunakan untuk menentukan pemerintahan. Partai politik sebagai perantara dalam menyalurkan aspirasi dari masyarakat kepada pemerintah pusat.

Partai Politik yang akan menjadi subyek penelitian adalah Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI Perjuangan). Sejak reformasi bergulir di Indonesia, meskipun bermunculan banyak partai politik yang mengikuti konstelasi politik di Indonesia, PDI Perjuangan selalu menempati podium 3 (tiga besar). Berikut capaian prestasi PDI Perjuangan dalam pesta demokrasi di Indonesia semenjak reformasi.

**Tabel 1.1. Capaian PDI Perjuangan pada Pemilu Pasca Reformasi**

| <b>Pemilu Tahun</b> | <b>Perolehan Suara (Prosentasi terhadap suara sah )</b> | <b>Perolehan Kursi DPRRI</b> | <b>Peringkat Diantara Peserta Pemilu</b> |
|---------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------|
| 1999                | 35.689.073 (33,74%)                                     | 153 (33,12%)                 | 1                                        |
| 2004                | 21.026.629 (18,53%)                                     | 109 (19,82%)                 | 2                                        |
| 2009                | 14.600.091 (14,03%)                                     | 95 (16,96%)                  | 3                                        |
| 2014                | 23.681.471 (18,95%)                                     | 109 (19,46%)                 | 1                                        |
| 2019                | 27.053.961 (19,33%)                                     | 128 (22,3%)                  | 1                                        |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Kuatnya PDI Perjuangan dalam kancah politik di Indonesia tidak terlepas dari 3 (tiga) faktor yakni ideologi atau nilai-nilai perjuangan,

infrastruktur, dan ketokohan. Ideologi PDI Perjuangan masih kuat sebagaimana dikenal marhaenisme atau partainya *wong cilik*. Marhaenisme adalah asaz yang menghendaki susunan masyarakat dan susunan negeri yang didalam segala halnya menyelamatkan marhaen. Marhaen yaitu kaum proletar Indonesia, kaum tani yang melarat dan kaum melarat Indonesia lainnya. Faktor yang pertama, ideologi mengakar di pengurus, anggota dan pendukung atau simpatisan PDI Perjuangan. Tak heran jika di daerah tertentu, pengaruh ideologi PDI Perjuangan masih kuat di masyarakat. Para pendukung dan simpatisan PDI Perjuangan didominasi oleh para loyalis partai yang semuanya memiliki keyakinan tegak lurus dengan instruksi pimpinan partai. Ketika pimpinan mengatakan A, maka pendukung mengikuti A penuh dengan keyakinan bahwa hal itu adalah baik untuk dirinya serta baik juga untuk partai tanpa ada keraguan dalam hati dan motivasi untuk mempertanyakan mengapa harus mengikuti instruksi.

Tingginya loyalitas di kalangan pengikut menunjukkan kuatnya ideologi yang ditanamkan. Hal ini akan dapat memberikan dampak yang sangat baik bagi pengembangan partai politik di masa sekarang maupun masa yang akan datang. Faktor yang kedua, infrastruktur partai juga tidak diragukan. PDIP adalah partai yang mempunyai sejarah panjang dengan infrastruktur partai yang kuat dan matang, jaringannya terus menguat. Dari daftar kegiatan tahunan yang ada, paling banyak di laksanakan bersifat pertemuan yang menjelaskan mengenai peraturan partai, berupa

rapat pengurus dan rapat kerja, urutan kedua adalah kegiatan yang bersifat pendidikan dan pelatihan, ketiga adalah bakti sosial kemasyarakatan, dan lain lainnya. Faktor yang ketiga adalah ketokohan, yang mana di PDI Perjuangan memiliki sejumlah figur tokoh yang sangat kuat dan membumi di kalangan pengikutnya. Secara nasional, ketua umum PDI Perjuangan merupakan tokoh politik nasional yang tidak diragukan lagi kiprahnya di dunia politik Indonesia. Selain itu, sejak 2014 Presiden Indonesia merupakan kader dari PDI Perjuangan yang dapat memberikan efek elektoral kepada PDIP.

Dari berbagai fenomena yang ada terkait dengan partai politik di Indonesia, menjadikan PDI Perjuangan layak untuk dijadikan subyek penelitian guna mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Kinerja partai politik merupakan tantangan utama bagi semua pihak yang terlibat dalam kepengurusan PDI Perjuangan dalam rangka mencapai kemenangan maupun mempertahankan predikat yang telah disandang PDI Perjuangan sebagai partai politik yang menguasai pemerintahan. Maka dari itu penanaman orientasi pembelajaran menjadi kebutuhan penting dalam rangka mewujudkan kinerja yang tinggi. Dari penjelasan fenomena dan data yang ada, maka dapat dibuat Rumusan masalah sebagai berikut :”Bagaimana meningkatkan kinerja organisasi guna mempertahankan kemenangan dan apakah orientasi pembelajaran berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja organisasi di PDI Perjuangan?”. Untuk dilakukan pengujian empiris mengenai pengaruh kepemimpinan otokratik dan orientasi pembelajaran pada kinerja organisasi, maka disusunlah pertanyaan pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan otokratik berpengaruh positif pada kinerja organisasi?
2. Apakah kepemimpinan otokratik berpengaruh positif pada orientasi pembelajaran?
3. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh positif pada kinerja organisasi?
4. Apakah orientasi pembelajaran memediasi pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja organisasi?
5. Apakah jarak kekuasaan memoderasi pengaruh kepemimpinan otokratik pada orientasi pembelajaran??

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melengkapi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja organisasi di partai politik di Indonesia yakni PDI Perjuangan. Peneliti juga ingin menjelaskan efek mediasi variabel orientasi pembelajaran dalam pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja organisasi . Peneliti telah merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja organisasi .

2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otokratik pada orientasi pembelajaran.
3. Untuk menganalisis pengaruh orientasi pembelajaran pada kinerja organisasi .
4. Untuk menganalisis efek mediasi dari orientasi pembelajaran dalam pengaruh kepemimpinan otokratik pada kinerja.
5. Untuk menganalisis efek moderasi dari jarak kekuasaan pada pengaruh kepemimpinan otokratik terhadap orientasi pembelajaran.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1.4.1.1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi pelengkap referensi mengenai kepemimpinan otokratik pada partai politik dengan kinerja organisasi sebagai variabel dependen, orientasi pembelajaran sebagai variabel mediasi, dan jarak kekuasaan sebagai variabel moderasi.

1.4.1.2. Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai fenomena kepemimpinan otokratik pada partai politik di negara berkembang sehingga menambah khasanah keilmuan mengenai penelitian dengan topik kepemimpinan otokratik

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan untuk penetapan langkah-langkah strategis mengenai pemberdayaan seluruh elemen PDI Perjuangan untuk meningkatkan kinerja yang berujung pada peningkatan elektabilitas partai.