

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan perusahaan membutuhkan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan, dalam hal ini adalah para karyawan. Kerjasama tersebut dapat terjadi apabila tercipta hubungan kerja yang harmonis di antara mereka, yaitu suatu keadaan di mana pemimpin dan bawahan saling mendukung. Selain itu, kepemimpinan seorang atasan sangat diperlukan untuk memberi arahan, pengaruh, motivasi serta semangat bagi bawahan dalam melakukan pekerjaannya agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Banyak model kepemimpinan yang ada, namun kepemimpinan yang diterapkan di suatu organisasi sebaiknya disesuaikan dengan situasi dalam organisasi. Bahkan dalam organisasi yang sama dalam perjalanan waktu akan berubah pula model kepemimpinannya.

Kepemimpinan mempunyai definisi yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi dari individu dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Robbins (2010:358) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju sasaran. Sutikno (2010:132) mengatakan masalah yang sering timbul di perusahaan-perusahaan hampir semuanya bersumber pada ketidakpiawaian para direktur dan manajer dalam mengoptimalkan performa karyawan.

Hasil penelitian Sutikno (2010:134) menyatakan bahwa sebagian manajer Indonesia tidak berempati kepada dirinya sehingga dia tidak mungkin mampu

berempati kepada anak buahnya. Dalam kurun waktu 30 tahun, Sutikno (2010:146) telah mengamati bahwa dari segi kemampuan teknis di tempat kerja, para manajer Indonesia tidak kalah dibandingkan dengan para *expatriates*. Dari segi IQ (*Intelligent Quotient*) sebenarnya manajer Indonesia berimbang dengan *expatriates*, tetapi dari segi EQ (*Emotional Quotient*) kelihatannya *expatriates* lebih dewasa/matang. Hal ini dapat dilihat pada kelemahan manajer Indonesia menerapkan empati dalam manajemen interaksi. Baik itu karena tidak memiliki kemampuan/keterampilan maupun karena kurang keberaniannya (Sutikno, 2010:148).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2010:361).

Permasalahan pertama, berdasarkan hasil survey penulis di lapangan dengan karyawan bagian salesman, inkaso, fakturis, petugas gudang dan pengiriman diketahui 60% atau sekitar 56 karyawan dari total 93 karyawan terdiri dari bagian salesman 45 orang dengan pimpinan supervisor, inkaso 10 orang dengan pimpinan kepala inkaso, fakturis 10 orang dengan pimpinan kepala fakturis, petugas gudang 12 orang dan pengiriman 16 orang dengan pimpinan kepala gudang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional di PT. Parit Padang Global Surabaya kurang menunjukkan hubungan yang baik antara pimpinan masing-masing bagian antara lain supervisor dengan karyawan bagian salesman, kepala inkaso dengan karyawan bagian inkaso, kepala fakturis dengan karyawan bagian fakturis dan kepala gudang dengan karyawan bagian petugas gudang dan pengiriman, sehingga karyawan di bagian tersebut yang menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya karena kurang mendapatkan perhatian dari pimpinannya masing-masing bagian tersebut untuk diberikan jalan keluarnya.

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri, perilaku kepemimpinan terfokus pada hasil dari tugas dan hubungan dari pekerja yang baik dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan oleh karyawan (Thomas, 2003:284).

Permasalahan kedua, kepemimpinan transaksional di PT. Parit Padang Global Surabaya kurang berjalan dengan baik, karyawan bagian salesman, inkaso, fakturis, petugas gudang dan pengiriman merasa kurang mendapatkan perhatian dari pimpinannya masing-masing. Berdasarkan hasil survey lapangan, didapatkan data sekitar 70% atau 65 karyawan dari total 93 karyawan terdiri dari bagian salesman 45 orang dengan pimpinan supervisor, inkaso 10 orang dengan pimpinan kepala inkaso, fakturis 10 orang dengan pimpinan kepala fakturis, petugas gudang 12 orang dan pengiriman 16 orang dengan pimpinan kepala gudang, menyatakan keluhan bahwa pemimpin mereka kurang peka dalam berkoordinasi. Hubungan yang kurang baik tersebut semestinya mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan masing-masing bagian antara lain supervisor, kepala inkaso, kepala fakturis dan kepala gudang untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan adalah merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan perusahaan (Robbins, 2010:264). Kinerja karyawan di PT. Parit Padang Global Surabaya berjalan kurang baik, karena kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional di PT. Parit Padang Global Surabaya kurang berjalan dengan baik, sehingga menghambat kinerja karyawan.

Pada penelitian ini penulis mengemukakan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yakni faktor kepemimpinan transformasional yang kurang baik dan faktor kepemimpinan transaksional juga menunjukkan kurang baik, diperlukan upaya perbaikan agar hubungan pimpinan perusahaan dengan

karyawan dapat berjalan dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya.

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Parit Padang Global Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya?
2. Apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya?
3. Manakah dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tersebut yang berpengaruh paling dominan kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya.
3. Untuk mengetahui dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional yang berpengaruh paling dominan kepada kinerja karyawan PT. Parit Padang Global Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan terhadap gaya kepemimpinan yang ideal pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga nantinya dapat terjalin suatu hubungan yang saling koordinatif antara bawahan dengan pimpinan.
2. Bagi Akademisi, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan literatur dalam menunjang riset mahasiswa di masa mendatang.
3. Bagi Mahasiswa, hasil penelitian dapat menambah wawasan berpikir serta dapat menerapkan hasil selama perkuliahan secara praktis diterapkan di kehidupan keseharian.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut ini penulis kemukakan sistematika penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah:

BAB I. Pendahuluan, memaparkan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. Kajian Pustaka, berisi tentang teori-teori yang ada hubungannya dengan kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional serta kinerja karyawan.

BAB III. Metode Penelitian, menguraikan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data penelitian.

BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan mengenai gambaran umum objek/ subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis karena penelitian ini kuantitatif serta pembahasan.

BAB V. Penutup, berisi tentang simpulan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dihasilkan sedangkan saran yang dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi perusahaan maupun penulis sendiri.