

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pasti membutuhkan seorang pemimpin. Peranan pemimpin dalam kegiatan tersebut sangat penting dalam operasional kegiatannya. Kepemimpinan sebagai bagian dari kegiatan manajer yang menjadi sarana mempengaruhi tingkah laku individu dan kelompok agar mengarah pada hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Seorang manajer harus mampu menjalankan kepemimpinan yang benar dan tepat karena manajemen merupakan kunci keberhasilan usaha dan kepemimpinan merupakan kunci pembuka bagi keberhasilan organisasi termasuk di dalamnya suatu perusahaan.

Kepemimpinan secara umum adalah kemampuan untuk memberi pengaruh pada orang lain, sehingga bawahan bersedia melakukan sesuatu yang menjadi kemauan pemimpin. Berarti ini membuat asumsi seakan-akan seorang pemimpin haruslah seorang yang mempunyai kekuatan, kedudukan, kekuasaan dan kehebatan, sehingga dapat mempengaruhi bawahan.

Kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi, manajer dan karyawan. Kepemimpinan dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja organisasi, manajer dan karyawan (Wang *et al.*, 2005 dalam Vigoda 2005) Teori-teori awal mencoba untuk mendefinisikan gaya kepemimpinan yang efektif dan untuk menghubungkan dengan berbagai aspek hasil organisasional. Akhir-akhir ini para peneliti telah berfokus terutama pada

dua aspek utama kepemimpinan: transaksional dan transformasional. Teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih baik dari kepemimpinan transaksional, karena kepemimpinan transformasional memiliki efek positif yang lebih kuat pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Politik organisasional merupakan fenomena yang tidak dapat dilepaskan dalam organisasi. Setiap orang yang bekerja di organisasi / perusahaan tertentu memiliki tujuan individu tertentu, dan masing-masing punya strategi untuk meraih apa yang menjadi tujuannya tersebut. Ada yang melakukannya dengan cara bijaksana, artinya mengikuti segala peraturan organisasinya, namun ada pula yang berani melakukan beragam cara meskipun kadang menyakiti pihak lain untuk meraih kepentingannya. Semuanya tidak terlepas dari segala perilaku manusia yang memiliki berbagai keinginan. Oleh karena itu, ada sebagian orang yang memiliki pandangan bahwa segala upaya yang dilakukan dapat dipandang sebagai investasi (Cropanzano, *et al.*, 1997 dalam Siswanti 2006) karena suatu saat akan diperoleh apa yang diinginkan seperti keuntungan ekonomi, jabatan dan status sosial (Cropanzano, *et al.*, 1997 dalam Siswanti 2006).

Pendekatan yang berbeda, berbagai penelitian baru-baru ini menunjukan politik organisasional sebagai penghubung penting kinerja karyawan, baik formal dan informal. Sebagian besar studi-studi ini, telah mengandalkan perilaku politik sebagai organisasi strategis yang di rancang untuk memaksimalkan kepentingan diri sendiri (Ferris *et.al.*, 1989 dalam Vigoda 2005). Hal ini bertentangan dengan kepentingan orang lain. Studi-studi lain menjelaskan organisasi politik sebagai permainan kekuasaan dan pengaruh taktik yang di rancang untuk mencapai hasil terbaik bagi karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang di mediasi organisasi politik di PT “X”. PT “X” adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pecah belah. Dari *interview* pendahuluan yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini dapat diketahui dari para karyawan yang telah lama bekerja di di PT. “X”. Selain itu juga, para pemimpin tersebut dapat memimpin bawahannya dengan baik seperti memberikan *reward* kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan *punishment* kepada karyawan yang melalaikan perkerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih semangat dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan. Sedangkan kinerja para bawahan di perusahaan ini dapat dikatakan cukup baik karena para bawahan melakukan tugas dengan baik seperti mengumpulkan pekerjaan dengan tepat waktu dan tingkat kehadiran yang tinggi. Kepemimpinan transformasional di perusahaan ini hanya dalam bentuk seperti pemimpin dapat menerima masukan dari bawahan sedangkan kepemimpinan transaksional di perusahaan ini lebih jelas terlihat seperti pemimpin memberikan tugas kepada bawahan dengan batas waktu, pemimpin tidak terbuka pada bawahan. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui lebih jelas, hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja yang di mediasi oleh organisasi politik yang terdapat di di PT “X”. Sehubungan dengan kondisi sekarang ini manajemen perusahaan harus dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap politik organisasional?
4. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap politik organisasional?
5. Apakah politik organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah politik organisasional memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap politik organisasional.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap politik organisasional.
5. Untuk menganalisis pengaruh politik organisasional terhadap kinerja karyawan.

6. Untuk menganalisis peran politik organisasional dalam memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan agar dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain:

1. Manfaat Akademis

Dapat memberikan informasi, keterangan dan referensi bagi pembaca atau pihak yang memerlukannya dan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan politik organisasi dengan mediator di Surabaya

2. Manfaat Praktis

Bagi Pengambil Keputusan

Memberikan informasi bagi pihak *manager* mengenai hal-hal apa saja yang harus diperbaiki dan ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi, untuk memudahkan mengikuti pembahasan disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1. Pendahuluan

Dalam bagian ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab 2. Tinjauan Pustaka

Bagian ini menguraikan teori gaya kepemimpinan, organisasi politik dan kinerja serta teori penghubung variable tersebut, kerangka berpikir seta hipotesis.

Bab 3. Metode Penelitian

Dalam bagian ini diuraikan tentang identifikasi variable, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, procedure penentuan sampel, procedure pengumpulan data dan teknik analisi.

Bab 4. Analisis dan Pembahasan

Bagian ini berisi kesimpulan umum, deskripsi hasil penelitian setiap variable dan hasil analisis dan pengujian hipotesis.

Bab 5. Kesimpulan Dan Saran

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran-saran sehubungan dengan hasil analisis dan pembahasan.