

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi dan perusahaan. Ditambah lagi munculnya berbagai tantangan yang harus dihadapi instansi akibat dari globalisasi. Maka dari itu suatu perusahaan membutuhkan kinerja penuh dari sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Maka dari itu dalam mengelola suatu organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengelola seluruh sumber daya yang ada pada suatu organisasi. Menurut Jamaludin (2017) agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Setiap pemimpin menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu perusahaan atau instansi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin mampu mempengaruhi baik buruknya kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Baik buruknya sebuah organisasi tergantung dari seorang yang memimpinnya, sebab apabila pemimpin tidak

dapat melakukan perkembangan di suatu organisasi akan mengalami kemunduran bahkan akan membuat suatu perusahaan atau instansi itu menjadi bangkrut. Perubahan yang dilakukan seorang pemimpin dapat menciptakan perkembangan baru yang dapat merubah organisasi menjadi lebih baik kedepannya untuk mencapai tujuannya. Ada bermacam macam gaya kepemimpinan yang dapat di gunakan untuk mengatur sebuah organisasi, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transaksional.

Menurut Bass dalam Robbins & judge (2009) gaya kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin (Budiwibowo, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartanto, 2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian (Risambessy & Wairisal, 2021) yang menyatakan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budiwibowo (2016) sependapat bahwa dalam penelitiannya menyatakan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Dwiantoro (2017)

menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Transaksional berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat dikatakan masih terjadi adanya inkonsistensi terhadap hasil dari Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh lain yang berdampak disuatu organisasi adalah adanya suatu komitmen yang terjalin. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi Robbins & Judge, (2011). Komitmen dapat diartikan sebagai kemampuan dalam hal bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik. Seseorang apabila telah bergabung di suatu perusahaan di tuntut agar memiliki komitmen yang tinggi untuk perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dadie dan Nugraheni, 2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal senada juga ditemukan di penelitian (Fitriastuti 2013) yang menyatakan hasil bahwa Komitmen Organisaional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indayani dan Suwadana (2016) sependapat mengenai hasil dari penelitian bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Mekta, 2017) menyatakan bahwa

Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan. Dari uraian di atas dapat dikatakan masih terjadi adanya inkonsistensi terhadap hasil dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam sebuah instansi atau organisasi diperlukan adanya mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai aspek. Kinerja yang optimal diharapkan akan mampu merefleksikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa kinerja dosen yang optimal, mustahil kinerja perguruan tinggi akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen seyogyanya berupaya meningkatkan kinerja dosennya dengan berbagai cara, antara lain adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja bawahan (Rosnani, 2012). Kinerja anggota dapat mempengaruhi dalam segala aspek dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Terutama dalam hal peningkatan kualitas dari organisasi tersebut.

Dengan sumber daya manusia yang baik pihak perusahaan maupun organisasi dapat lebih mudah dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan secara tepat dan cepat. Kepuasan kerja merupakan bagian terpenting dalam perusahaan, baik dari kenyamanan, kemudahan bekerja, fasilitas yang diberikan. Dalam hal ini lah kepuasan kerja dari seorang karyawan merupakan faktor nya yang penting. Hal yang dapat mempengaruhi juga mulai dari rekan kerja, gaji, bagaimana pemimpinya dan promosi jabatan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Memberi kepuasan kepada karyawan memiliki energi

yang tinggi dan kemauan bagi mereka untuk memberikan pelayanan yang baik, sehingga mereka akan memberikan pandangan yang positif tentang barang/jasa yang tersedia (Indrawati, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Rosnani, 2012) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Hal yang sama juga ditemukan di penelitian (Arifianto, 2018) yang hasilnya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Irawan, 2017) sependapat mengenai hasil penelitiannya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati *et al.*, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan masih terjadi adanya inkonsistensi terhadap hasil dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara terhadap beberapa pegawai yang bekerja di Cv. Adhi Wistara terdapat beberapa fenomena yang ada seperti: Gaya kepemimpinan yang dibawakan oleh pemimpin perusahaan menerapkan kepemimpinan berupa memberikan *risk reward* kepada karyawannya. Sehingga hal ini searah dengan Kepemimpinan Transaksional, ditambah lagi dengan berupa *reward* yang diberikan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dari segi komitmen organisasi para karyawan memiliki sikap loyalitas yang tinggi dengan perusahaan untuk selalu berusaha keras agar tujuan organisasi perusahaan tersebut tercapai dengan maksimal. Selain itu terkait kepuasan kerja para karyawan merasa keadaan emosionalnya menyenangkan dan bahagia dengan pekerjaannya sebab, para pegawai sering

diberikan hadiah berupa bonus dan tunjangan saat mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai targetnya.

Dari penjelasan latar belakang dan fenomena yang telah dijabarkan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan bentuk penelitian modifikasi dari jurnal (Mahdi *et al.*, 2021) yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada SMK Negeri di Aceh Utara). Perubahan dilakukan pada variabel Transformasional menjadi Komitmen Organisasional, dan pada objeknya yang semula SMK negeri di Aceh Utara menjadi Cv Adhi Wistara di Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.
4. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.
6. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening.

7. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Cv. Adhi Wistara di Lampung.

b. Manfaat Praktis

Proposal penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau memberikan informasi terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional, Komitmen Organisasional, Kinerja dan Kepuasan Kerja, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.