

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Menurut (Aprilda, Purwandari, and Syah 2019) Sumber daya manusia merupakan factor terpenting dalam sebuah perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang benar dan berkualitas, suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan atau target. Perlu adanya penyesuaian hubungan internal perusahaan untuk mencapai tujuan. Telah disepakati bahwa, kinerja organisasi bisnis, salah satunya ditentukan kualitas personel. Karena pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia diberikan lebih penting daripada faktor produksi lainnya. Peningkatan output produksi suatu perusahaan, salah satu factor penentunya adalah kinerja karyawan. Jika desain kinerja, evaluasi kinerja dan karir tidak memenuhi harapan, para karyawan akan kecewa.

Pengembangan karyawan merupakan area yang sangat penting. Hal ini lebih dari sekedar untuk membantu karyawan untuk belajar secara berkelanjutan. Karyawan adalah orang-orang yang perlu mengetahui bagaimana merespon keinginan, kebutuhan dan harapan, Mereka adalah orang-orang yang berharga (Ariani 2015). Sedangkan menurut (Jacobs and Washington 2003) agar bermanfaat bagi karyawan dan organisasi, proses pengembangan karyawan harus memiliki pemahaman yang luas tentang berbagai keadaan dimana program pengembangan karyawan dalam organisasi itu dilakukan. Menurut (De Waal and Oudshoorn 2015) karyawan memberikan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dan kreativitas mereka bagi organisasi, menjadikannya penting bagi perkembangan organisasi.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah faktor kepemimpinan. Terdapat beberapa model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, yaitu: kepemimpinan struktural, kepemimpinan kultural, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan lain lain. Kepemimpinan transaksional menarik perhatian penulis untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, karena dalam kepemimpinan ini terdapat ikatan kontrak yang jelas dan terukur terkait hak dan kewajiban masing masing pemimpin dan bawahan. Hal itu bisa menjadi faktor penentu keberhasilan dan efektivitas pencapaian target kinerja suatu organisasi.

Pemimpin transaksional digambarkan sebagai pemimpin yang memberikan penjelasan tentang tanggung jawab atau tugas bawahan dan imbalan yang bisa mereka dapatkan jika memenuhi standar yang ditentukan. Kepemimpinan transaksional mengutamakan transaksi atau pertukaran yang terjadi antara pemimpin, rekan kerja, atau bawahan. Kesepakatan ini berdasarkan hasil musyawarah pimpinan dengan pihak lain untuk menentukan syarat dan spesifikasi pemberian jika bawahan memenuhi syarat yang telah ditentukan. (Ebrahimi, Moosavi, and Chirani 2016).

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peta perkembangan serta sebaran penelitian tentang kepemimpinan transaksional di berbagai negara di dunia selama kurun waktu tahun 2013 – 2022.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peta perkembangan dan sebaran penelitian tentang kepemimpinan transaksional di berbagai negara di dunia selama kurun waktu tahun 2013 – 2022.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan lebih khusus lagi yang terkait kepemimpinan transaksional.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran kepada semua pihak, yang berkepentingan dengan pembahasan dan penelitian tentang kepemimpinan transaksional.

Penulis menyadari bahwa, dalam penelitian ini penulis mempunyai banyak keterbatasan dalam hal ruang lingkup data penelitian, jenis data yang digunakan serta teknis analisis yang digunakan.