

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

Menurut Burn dalam Dewi (2012) salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Selain gaya kepemimpinan, ada juga faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Robbins (2006) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

PT. XYZ cabang Jakarta merupakan salah satu perusahaan dagang produk dan peralatan pompa di Indonesia. PT. XYZ cabang Jakarta sudah memiliki

banyak *customer* di Indonesia dan merupakan distributor tunggal untuk beberapa produk yang dibutuhkan oleh pasar. Kesuksesan eksternal yang telah dicapai organisasi ini tidak serta merta diimbangi dengan budaya organisasi yang berjalan dengan seharusnya. Salah satu masalah yang terjadi adalah belum terdefinisinya tugas dari setiap level dan belum ada sosialisasi mengenai *job description* kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dari posisi yang ditempati. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang tidak maksimal karena adanya masalah terkait budaya organisasi ini menyebabkan betapa pentingnya peran pemimpin di dalam PT. XYZ cabang Jakarta. Pernyataan ini juga dipertegas oleh Lyons, Swindler dan Offner (2009) bahwa pimpinan harus berperan sebagai faktor penggerak dalam perubahan yang diinginkan sehingga bisa memotivasi anggota organisasinya untuk berkinerja lebih maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh PT. TSS pada tahun 2014, terdapat beberapa fakta yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang ada di PT. XYZ cabang Jakarta adalah gaya kepemimpinan transformasional. Salah satu fakta yang dikemukakan adalah dilihat dari kepekaan pemimpin dalam menanggapi aspirasi atau ide - ide yang dikemukakan oleh karyawan. Dimana setelah ide tersebut disetujui, karyawan dipercaya untuk mengeksekusi ide tersebut.

Fakta tersebut didukung oleh salah satu karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Yukl (2010) yaitu *Individualized Consideration*; pemimpin menghargai dan menerima perbedaan individual dalam hal kebutuhan dan minat karyawan, sehingga berbagai macam tugas didelegasikan sebagai cara untuk mengembangkan karyawan dan pemimpin tetap memantau untuk memastikan apakah karyawan membutuhkan arahan dan dukungan serta menilai kemajuan yang dicapai oleh karyawan.

PT. XYZ cabang Jakarta memiliki visi untuk menjadi pemimpin nasional dalam memberikan solusi dan produk pompa yang premium. Untuk mendukung visi tersebut PT. XYZ cabang Jakarta menetapkan misi untuk berkontribusi dalam penghematan energi dunia dan lingkungan, menyediakan solusi yang sesuai dengan keinginan klien dan memberikan pelayanan yang berkelanjutan, efisiensi servis produk, pengurangan biaya dan perbaikan terus menerus, serta memberikan kesejahteraan kepada mitra bisnis, karyawan dan masyarakat di sekitar perusahaan.

Davidson dalam Dwiyekti (2011) mengemukakan bahwa mengkomunikasikan visi dan misi organisasi adalah peran penting bagi seorang pemimpin, karena sangat menentukan arah tujuan organisasinya. Visi dan misi yang ada sekarang menjadi pondasi PT. XYZ cabang Jakarta untuk mengembangkan budaya organisasi sehingga memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian terkait gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan menjadi menarik untuk diteliti. Hubungan antara atasan dan

karyawan sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perusahaan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin juga berguna sebagai pemantau para karyawannya dan menyelaraskan gaya kepemimpinan yang dimiliki dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan betapa pentingnya hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan PT. XYZ Cabang Jakarta”**.

2. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil riset oleh PT. TSS pada PT. XYZ cabang Jakarta diperoleh beberapa hal yang terkait dengan masalah internal, yaitu:

1. Tidak adanya pembagian konsep dan tugas antara divisi *sales* dan *marketing* sehingga menyebabkan fungsi-fungsi pada kedua divisi tersebut tidak berjalan dan tidak maksimal.
2. Struktur organisasi yang tidak jelas seperti HR Manajer mengerjakan pekerjaan administratif yang dimana itu adalah *job description* seorang HR *Supporting Functions*, ini menyebabkan adanya *overlap* pekerjaan.

3. Tidak adanya fungsi kontrol di bagian pengadaan barang sehingga sering terjadi *missmatch* antara *stock opname* dengan jumlah barang di gudang.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada lingkungan kerja PT. XYZ cabang Jakarta. Selain itu peneliti juga membatasi masalah penelitian hanya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diutarakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta?

4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ cabang Jakarta.

5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

a) Manfaat teoritis

Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

b) Manfaat praktis

Menjadi bahan informasi bagi organisasi lainnya yang ingin mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.