

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Suatu perusahaan atau organisasi melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pada pegawainya, salah satunya dalam faktor kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting dan menjadi salah satu faktor untuk kemajuan perusahaan nantinya. Dituangkan dalam buku yang berjudul *The Art Of Leadership, Ordway Tead* menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.(Anisa, 2020)

Cara dan pola tingkah laku seorang pemimpin diartikan oleh jajarannya sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang baik yakni yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya, karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor keberhasilan perusahaan, sehingga kepemimpinan ini merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Faktor keberhasilan dari seorang pemimpin dilihat dari cara bagaimana seorang pemimpin dalam menciptakan hal-hal baru yang nantinya bawahan atau jajarannya menyadari dan akan melaksanakan apa yang dikehendaki seorang pemimpin. (ERPIDAWATI, 2019)

Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal baru atau selalu berinovasi dan gagasannya biasanya

memiliki gagasan yang baru. Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan dan bisa membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam hal apapun yang dikerjakannya, baik seorang pemimpin maupun jajaran atau bawahan. Istilah kepemimpinan mengacu pada pendekatan yang diciptakan oleh seorang atasannya dalam interaksi sehari-hari seorang pemimpin dengan pegawai . (Erpidawati, 2019). Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan melalui tindakan mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan tersebut. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat menyumbang pola pikir refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi yang dirumuskan sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar secara sadar dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dengan sukarela mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformational digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan dapat memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujudnya kinerja yang baik yang melebihi dari apa yang mereka perkiraan sebelumnya. (Arifudin, 2020) Seorang pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transaksional dapat membantu pegawainya dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Seperti, seorang pemimpin harus mengenali apa yang dilakukan bawahan dan pemimpin dapat memberikan tanggung jawab kepada bawahannya, sehingga bawahannya tersebut merasa percaya atas kemampuan yang dimilikinya. Kepemimpinan transaksional

mendorong pemimpin untuk menyesuaikan perilaku mereka untuk memahami harapan pengikut. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dan transaksional, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam perusahaan. (Mahardika & Syarifah, 2021)

Konflik merupakan oposisi atau pertentangan pendapat antar orang, kelompok maupun organisasi yang muncul apabila terdapat adanya ketidaksesuaian pada sebuah situasi sosial tentang pokok pikiran tertentu dan terdapat adanya antagonisme emosional. Sedangkan penyelesaian konflik adalah suatu tindakan yang efektif untuk mengurangi atau mananggulangi suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap diri sendiri, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Pendekatan melalui transformasional dan transaksional dalam usaha penyelesaian konflik diharapkan mampu untuk meredam konflik yang muncul agar konflik itu tetap dalam taraf yang menguntungkan bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hal yang bersifat individual yang memiliki tingkatan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri pegawai. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Hendra, 2020) Dengan demikian, antara pemimpin dan bawahan terjadi kesamaan persepsi sehingga mereka dapat mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai.

Kantor bupati solok merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik yang mewadahi berbagai kegiatan dengan pengelolaan informasi publik, dokumentasi dan arsip, pelayanan informasi publik, serta pengaduan dan penyelesaian sengketa berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik. Pada tahun 2021 terjadi permasalahan internal di kantor bupati solok antara pemimpin dengan tenaga harian lepas, yakni pemberhentian massal pegawai di kantor Bupati Solok, sehingga ada pegawai yang kehilangan partner kerja dan ada yang mendapatkan partner kerja baru, oleh karena itu, berdampak pada kinerja pegawai yang tidak diberhentikan.

Dengan adanya permasalahan tersebut maka Bupati Solok merotasi semua pegawai tenaga kerja lepas (THL) dengan mengganti tenaga yang baru. Dengan perubahan tersebut tujuan, budaya, jam kerja, rotasi jabatan dan kinerja maka terjadi beberapa konflik seperti pemimpin menginginkan tujuan baru untuk memajukan kantor bupati solok dengan sistem baru. Oleh karena itu, dengan adanya beberapa konflik yang terjadi pada pegawai kantor bupati solok, penelitian ini berusaha untuk dapat menguji dan mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja dengan penyelesaian konflik sebagai variabel intervening. Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut Suci Sunanti (2021) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional, sedangkan menurut penelitian Jufrizen dan Afni (2020) kedua variabel tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan

latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Penyelesaian konflik sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Solok.

1.2 Identifikasi masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak semua pegawai mempunyai kinerja yang tinggi
2. Terjadinya penurunan kinerja pegawai yang sangat drastis
3. Belum optimalnya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
4. Pengaruh tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional
5. Kurangnya campur tangan kepemimpinan dalam menyelesaikan konflik
6. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan konflik
7. Gaya kepemimpinan belum menjalankan fungsinya dengan optimal

1.3 Batasan masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformational (X_1), pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_2), kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dan penyelesaian konflik (Z) sebagai variabel independen.

1.4 Rumusan masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas didapat rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok Tahun 2022?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok Tahun 2022?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Solok Tahun 2022?
4. Bagaimana pengaruh gaya transaksional terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Solok Tahun 2022?
5. Bagaimana pengaruh penyelesaian konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Solok Tahun 2022?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformastional terhadap kinerja pegawai melalui penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok Tahun 2022?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok Tahun 2022?

1.5 Tujuan penulisan

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh penyelesaian konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Solok.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai melalui penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai melalui penyelesaian konflik kerja pada Kantor Bupati Solok.

1.6 Manfaat penulisan

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan bagi instansi, akademisi, peneliti dan bagi peneliti selanjutnya, antara lain :

1. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, khususnya pada kantor Bupati Solok dalam upaya memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang kinerja pegawai serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan penyelesaian konflik pada kantor Bupati Solok.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformational dan transaksional terhadap kinerja pegawai.