

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan derasnya arus globalisasi dan laju pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang, tidak bisa dipungkiri kondisi ini melahirkan persaingan antar perusahaan dan organisasi menjadi semakin kompleks. Keadaan inilah yang mengharuskan perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan zaman, tidak hanya berorientasi pada aspek eksternal tapi juga disertai dengan penyesuaian aspek internal khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2020). Tentunya dengan memiliki sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

Sebagai penggerak utama operasional dan strategi sebuah organisasi, kinerja karyawan memiliki peran vital dalam mewujudkan sebuah visi dan misi organisasi (Hasibuan, 2020). Salah satu fokus utama dalam manajemen organisasi adalah memanfaatkan dan memaksimalkan peran dari seluruh anggota organisasi, karena pengurus merupakan aset berharga yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam menghadapi tantangan serta mewujudkan tujuan jangka panjang (Mangkunegara, 2020). Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting karena sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Atau dengan kata lain, operasional perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan atau anggota organisasi.

Almahdi (2022) berpendapat bahwa kinerja anggota memainkan peranan penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja dapat menjadi tolak ukur apakah sumber daya manusia sudah dikelola dengan baik atau belum. Kinerja merupakan bentuk dari tingkat capaian seorang pengurus dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya di dalam sebuah organisasi. Hasil kinerja yang baik dapat menjadi bukti bahwa sumber daya manusia organisasi sudah dimaksimalkan dan dimanfaatkan secara efektif yang nantinya akan turut menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Partai Persatuan Pembangunan (PPP) adalah partai politik di Indonesia yang didirikan pada 5 Januari 1973 sebagai hasil fusi dari beberapa partai Islam, seperti NU, Parmusi, PSII, dan Perti. Partai Persatuan Pembangunan berideologi Islam moderat dan berupaya memperjuangkan nilai-nilai keislaman dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Partai ini menjunjung tinggi prinsip demokrasi, keadilan sosial, dan toleransi antar umat beragama, dengan visi mewujudkan masyarakat yang sejahtera, berakhlak mulia, serta berlandaskan pada ajaran Islam yang *rahmatan lil 'alamin*.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Hasibuan (2020) organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dan terdiri atas dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan definisi tersebut, partai politik juga termasuk organisasi, karena memiliki struktur, tujuan, dan aktivitas yang terkoordinasi sebagaimana organisasi lainnya.

Silaen (2021) menyatakan bahwa kinerja pengurus merupakan hal yang sudah sepatutnya diperhatikan oleh seorang pemimpin organisasi. Pada segi

organisasi sosial, pengurus organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab bisa sama dengan karyawan pada perusahaan. Setiap organisasi tentunya akan selalu memperhatikan dan berusaha meningkatkan kinerja pengurusnya, begitu pun juga dalam kinerja pengurus Partai Persatuan Pembangunan (PPP) yang akan menjadi objek penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Keberhasilan sebuah partai tentu tidak lepas dari kinerja karyawan, di mana yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah pengurus partai. Kinerja pengurus tidak akan selamanya stabil, seiring dengan bertambahnya pekerjaan yang diemban, kinerja pengurus dapat mengalami penurunan. Setelah dilakukan wawancara awal dengan Bapak Muhaimin selaku pimpinan Partai Persatuan Pembangunan kota Surabaya, terdapat indikasi naik turunnya kinerja pengurus yang ditandai dengan target sosialisasi dan eksekusi lapangan yang belum sepenuhnya terealisasi. Hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel data laporan target sosialisasi dan eksekusi lapangan Partai Persatuan Pembangunan Kota Surabaya selama 3 periode, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Target Sosialisasi dan Eksekusi Lapangan Partai Persatuan Pembangunan Kota Surabaya selama 3 Periode

Periode	Sosialisasi			Eksekusi Lapangan		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
2014 – 2019 (5 tahun)	50	36	72%	68	37	54%
2019 – 2023 (5 tahun)	50	34	68%	65	34	52%
2023 – 2025 (2 tahun)	20	16	80%	34	23	68%

Sumber : Data Laporan Partai Persatuan Pembangunan (Data Diolah, 2025)

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa capaian target sosialisasi dan eksekusi lapangan Partai Persatuan Pembangunan Kota Surabaya mengalami fluktuasi

selama tiga periode. Hasil tertinggi terdapat pada periode 2023–2025, di mana capaian sosialisasi mencapai 80% dan eksekusi lapangan 68%. Hal ini menunjukkan perubahan kinerja dibanding dua periode sebelumnya, menandakan adanya perbaikan dalam kepemimpinan dan keterlibatan pengurus partai.

Perubahan kinerja pengurus partai dalam 3 periode terakhir diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan atasan terbukti dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam mencapai target sebuah organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan partai terbukti dapat memengaruhi kinerja pengurus dalam menjalankan program dan mencapai target organisasi politik. Peran kepemimpinan menjadi sangat krusial dalam menentukan arah gerak partai serta pencapaian visi dan misinya. Seiring dengan dinamika sosial, politik, dan perubahan global, seorang pemimpin partai dituntut untuk mampu beradaptasi dan responsif terhadap perubahan tersebut (Virginia dan Aribowo, 2023). Ketidakmampuan dalam beradaptasi dapat menyebabkan stagnasi, bahkan kemunduran dalam struktur dan kinerja organisasi partai. Oleh karena itu, keberhasilan partai dalam mewujudkan tujuan strategis sangat bergantung pada sejauh mana gaya kepemimpinan dijalankan secara efektif. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Nurjanna (2022), yang berpendapat bahwa organisasi memerlukan pemimpin yang kompeten untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bahrudin dan Iryanti (2023), kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang melibatkan pengaruh dan keteladanan kepada anggota tim guna mewujudkan sasaran organisasi. Pemimpin memegang peran strategis sebagai

penggerak utama berbagai aktivitas organisasi, dengan mengandalkan rasa tanggung jawab, keyakinan diri, komitmen, ketegasan, serta keterampilan dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan para karyawan. Menurut Intan et al., (2022) Kepemimpinan merupakan sebuah cara atasan untuk mempengaruhi perilaku serta mendorong bawahan untuk mengikuti arahan dan mampu bekerja secara optimal guna mencapai tujuan bersama.

Fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi di Partai Persatuan Pembangunan berdasarkan pra-survei penelitian kepada 10 dari 31 pengurus harian Partai Persatuan Pembangunan menunjukkan hasil berikut :

Tabel 1. 2 Hasil kuesioner pra-survei mengenai gaya kepemimpinan pada Partai Persatuan Pembangunan selama 3 periode

Periode	Pernyataan	Ya	Tidak
2014-2019	Pemimpin mengambil keputusan penting tanpa melibatkan pengurus dalam musyawarah. (Otoriter)	9	1
	Pengurus cenderung pasif dan hanya menunggu instruksi dari pimpinan sebelum bertindak. (Otoriter)	8	2
	Pemimpin lebih menekankan kerja pengurus menjelang pemilu dibandingkan sejak awal periode. (Transaksional)	4	6
	Pemimpin lebih fokus pada pencapaian target jangka pendek daripada pembangunan jangka panjang organisasi. (Transaksional)	3	7
	Pemimpin secara konsisten menyampaikan visi jangka panjang partai kepada seluruh pengurus. (Transformasional)	2	8
	Pemimpin menggerakkan pengurus untuk bekerja sejak awal periode dan di semua daerah pemilihan. (Transformasional)	1	9
2019-2023	Pemimpin mengambil keputusan penting tanpa melibatkan pengurus dalam musyawarah. (Otoriter)	7	3
	Pengurus cenderung pasif dan hanya menunggu instruksi dari pimpinan sebelum bertindak. (Otoriter)	6	4

Periode	Pernyataan	Ya	Tidak
	Pemimpin lebih menekankan kerja pengurus menjelang pemilu dibandingkan sejak awal periode. (Transaksional)	9	1
	Pemimpin lebih fokus pada pencapaian target jangka pendek daripada pembangunan jangka panjang organisasi. (Transaksional)	8	2
	Pemimpin secara konsisten menyampaikan visi jangka panjang partai kepada seluruh pengurus. (Transformasional)	2	8
	Pemimpin menggerakkan pengurus untuk bekerja sejak awal periode dan di semua daerah pemilihan. (Transformasional)	3	7
2023-2025	Pemimpin mengambil keputusan penting tanpa melibatkan pengurus dalam musyawarah. (Otoriter)	2	8
	Pengurus cenderung pasif dan hanya menunggu instruksi dari pimpinan sebelum bertindak. (Otoriter)	2	8
	Pemimpin lebih menekankan kerja pengurus menjelang pemilu dibandingkan sejak awal periode. (Transaksional)	3	7
	Pemimpin lebih fokus pada pencapaian target jangka pendek daripada pembangunan jangka panjang organisasi. (Transaksional)	2	8
	Pemimpin secara konsisten menyampaikan visi jangka panjang partai kepada seluruh pengurus. (Transformasional)	9	1
	Pemimpin menggerakkan pengurus untuk bekerja sejak awal periode dan di semua daerah pemilihan. (Transformasional)	8	2

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei pada pengurus Partai Persatuan Pembangunan

Berdasarkan hasil *pra-survei* terhadap 10 pengurus, terlihat adanya pergeseran gaya kepemimpinan dari periode ke periode. Pada periode 2014–2019, mayoritas pengurus menyatakan bahwa pemimpin cenderung otoriter, ditunjukkan dengan dominasi keputusan terpusat pada pimpinan dan pengurus yang pasif menunggu instruksi. Selanjutnya pada periode 2019–2023, kepemimpinan bergeser menjadi transaksional dengan kecenderungan otoriter, terlihat dari dominannya pernyataan bahwa pemimpin lebih menekankan kerja menjelang pemilu serta fokus

pada target jangka pendek. Namun, perubahan signifikan terjadi pada periode 2023–2025, di mana sebagian besar pengurus menilai pemimpin memiliki gaya kepemimpinan visioner yang termasuk ke dalam gaya kepemimpinan transformasional, yang ditunjukkan dengan konsistensi penyampaian visi jangka panjang partai dan pergerakan pengurus sejak awal periode di seluruh daerah pemilihan yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan visioner mampu meningkatkan arah strategis dan keterlibatan pengurus secara lebih merata.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara kepada Bapak Muhaimin, selaku salah satu pimpinan Partai Persatuan Pembangunan (PPP) Kota Surabaya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tersebut mempengaruhi kinerja pengurus partai di seluruh Daerah Pilihan Kota Surabaya untuk mulai bekerja tidak hanya dalam waktu dekat pemilihan calon legislatif saja, tetapi dimulai dari awal ketika dilantik.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara (2022) dan Astami dan Adiwati (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Krismon (2021) dan Utami et al., (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain faktor kepemimpinan, ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah keterikatan karyawan (*work*

engagement). Menurut Yasmin (2022) berpendapat bahwa keterikatan kerja merupakan pendorong utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan adalah mereka yang menunjukkan keterlibatan penuh serta semangat tinggi terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Keterikatan ini mencerminkan adanya dorongan internal dan kapasitas untuk memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, ditandai dengan kesediaan untuk bekerja secara maksimal, mencurahkan pikiran serta tenaga secara optimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja (Hipolitus L., 2022). Sebaliknya, rendahnya keterikatan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, loyalitas, bahkan meningkatkan potensi konflik internal (Rohana Manalu et al., 2021). Dinamika politik yang terus berubah, membangun keterlibatan pengurus secara berkelanjutan menjadi tantangan sekaligus kebutuhan strategis bagi keberlangsungan dan kinerja partai politik.

Fenomena *work engagement* yang terjadi di Partai Persatuan Pembangunan berdasarkan pra-survei penelitian kepada 10 dari 31 pengurus harian Partai Persatuan Pembangunan menunjukkan hasil berikut :

Tabel 1. 3 Hasil kuesioner pra-survei mengenai work engagement pada Partai Persatuan Pembangunan selama 3 periode

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya tetap bersemangat menghadapi tantangan atau hambatan dalam kegiatan partai	3	7
2	Saya merasa pekerjaan dan kegiatan partai memiliki makna penting bagi saya.	4	6
3	Saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan partai karena sangat nikmatinya.	3	7

Sumber : Hasil kuesioner pra-survei pada pengurus harian Partai Persatuan Pembangunan

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 pengurus Partai Persatuan Pembangunan (PPP) di Kota Surabaya dapat diketahui bahwa tingkat *work engagement* pengurus harian Partai Persatuan Pembangunan masih tergolong rendah. Hanya sebagian kecil responden yang menunjukkan semangat tinggi dalam menghadapi tantangan kegiatan partai (30%), merasa pekerjaan partai memiliki makna penting (40%), serta menikmati pekerjaannya hingga sulit melepaskan diri (30%). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengurus belum memiliki energi, dedikasi, dan keterhanyutan yang optimal dalam menjalankan aktivitas partai, sehingga diperlukan upaya peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja melalui kepemimpinan yang lebih inspiratif dan perhatian terhadap anggota.

Hasil pra-survei tersebut sejalan dengan temuan wawancara terhadap salah satu perwakilan pengurus, yang menyatakan bahwa sebagian pengurus merasa kurang dilibatkan secara aktif dalam kegiatan dan pengambilan keputusan partai, sehingga antusiasme dan semangat kerja mereka belum maksimal. Namun, beberapa pengurus juga menyebutkan bahwa perhatian dan dukungan pimpinan mulai meningkat, membuat mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dalam kegiatan partai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih terbuka dan partisipatif dapat mendorong peningkatan *work engagement* di kalangan pengurus.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Ruchendi (2024) dan Nugroho (2025) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun kajian tersebut

bertolak belakang dengan kajian yang dilakukan oleh Kapero (2023) yang menyatakan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, peneliti merasa terdorong untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan *work engagement* pengurus terhadap kinerja Partai Persatuan Pembangunan sebagai upaya membantu organisasi meningkatkan kinerja pengurus secara berkelanjutan. Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PENGURUS PARTAI X KOTA SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pengurus partai X Kota Surabaya?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pengurus partai X Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pengurus partai X Kota Surabaya
2. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pengurus partai X Kota Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini mampu memperluas wawasan serta pemahaman peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan *work engagement* terhadap kinerja pengurus partai X Kota Surabaya.

2. Bagi Organisasi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa menjadi masukan untuk organisasi terkait agar dapat meningkatkan kinerja pengurus partai.

3. Bagi Akademis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini akan menjadi arsip perpustakaan yang bisa digunakan oleh mahasiswa lain sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan tema serupa di masa mendatang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan penulis, penelitian ini dapat menjadi acuan serta pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang hendak mengkaji topik serupa kedepannya.