

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era transformasi digital yang terus melaju pesat, kompetisi semakin ketat, serta lingkungan yang berubah-ubah membuat organisasi dituntut lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia untuk dapat merespon situasi yang dinamis dan terus berubah-ubah (Yela Aránega et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan suatu kunci dari kemajuan organisasi, yang mana sumber daya manusia adalah aset yang tidak hanya dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi, namun juga aset yang perlu untuk dikembangkan, dipelihara dan diberikan evaluasi.

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam didalam organisasi yang mengatur manajemen (Bantam & Pradana, 2024). Sehingga menjadi pemeran utama dalam setiap aktivitas organisasi. Menurut Amelia et al., (2022) sumber daya manusia merupakan sumber daya utama. Hal tersebut dikarenakan, manusia dapat mengendalikan faktor lainnya seperti modal dan teknologi. Sehingga, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tentunya didukung oleh peran dari sumber daya manusia dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya.

Peran sumber daya manusia sangat krusial, sehingga perlu manajemen organisasi yang baik serta profesional untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, visi misi dapat tercapai dan mampu mempertahankan keberlangsungan organisasi. Tugas dan tanggung jawab dalam

mencapai meningkatkan kinerja tidak hanya karyawan saja, tetapi juga pada pemimpin yang memiliki peran dalam mengelola manajemen organisasi. Organisasi yang dapat mewujudkannya, diperlukan pengelolaan manajemen organisasi dan memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan komponen dalam sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kelangsungan organisasi (Puspita Sari & Pradana, 2024). Dimana kinerja karyawan yang baik dapat memudahkan dalam mencapai tujuan. Silaen *et al.*, (2021) Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam menjalankan kewajiban untuk memenuhi sasaran kerja. Sari *et al.*, (2023) Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab dan secara kuantitas dan kualitas telah dicapai. Kinerja individu yang optimal dapat mengarah kepada kesuksesan organisasi dan mampu mempengaruhi keuntungan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk dan tidak efisien maka mampu berdampak pada produktivitas, keuntungan, dan tingkat efektivitas organisasi menjadi rendah. Sehingga diperlukan identifikasi, faktor yang mempengaruhinya secara positif. Menurut studi dari Gibson *et al* (2012), terdapat faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja seorang individu, yaitu individu, psikologis, dan organisasi (Silaen *et al.*, 2021).

Organisasi selalu berusaha untuk mendorong kinerja karyawannya, dengan tujuan meningkatkan kinerja yang optimal dan tercapainya visi bersama (Anshori *et al.*, 2022). Pada dasarnya, kinerja karyawan yang tinggi merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Apabila didalam organisasi tidak terdapat manajemen organisasi yang baik dalam untuk

mendorong peningkatan, maka peningkatan kinerja tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan sangat bergantung pada cara karyawan dalam memandang tugas atau pekerjaannya, sehingga pemimpin atau manajer harus mencoba untuk mendorong kinerja karyawannya dengan berfokus pada manusia bukan hanya tugas saja.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan kepemimpinannya, sehingga bawahannya mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan (Sunarso, 2023). Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang mendorong dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan perintahnya. Menurut Bantam (2022) Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain sangat menentukan pertumbuhan organisasi (Bantam & Pradana, 2024). Di dalam kepemimpinan harus disesuaikan dengan karakteristik karyawan serta tugas, apabila tidak sesuai dapat membuat karyawan kehilangan semangat dan fokus dalam bekerja (Rosalina & Wati, 2020).

Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan, namun sebagian besar model kepemimpinan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta telah digunakan di banyak tempat di dunia (Wote & Patalatu, 2019). Pemimpin organisasi dan instansi di Indonesia banyak menerapkan gaya kepemimpinan tersebut (Arwansyah, 2022).

Dalam penelitian ini, dilakukan *pra-survey* kepada 30 sampel responden, dimana merupakan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey

No.	Gaya Kepemimpinan	Hasil Pra Riset	
		Skor	Persentase
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,745	75%
2.	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,254	25%

Sumber: Hasil Pra-Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan hasil pra-riset sebesar 75%, sedangkan pada gaya kepemimpinan transaksional sebesar 25%. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional mendominasi pemikiran saat ini tentang penelitian kepemimpinan (López-Cabarcos et al., 2022). Dimana kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berdasarkan pada tindakan atau perilaku yang menjelaskan cara pemimpin dalam mendorong kinerja karyawannya diatas harapan para pengikutnya. Menurut Sunarso (2023) kepemimpinan transformasional adalah mengubah atau memodifikasi sesuatu menjadi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya atau baru dengan prinsip memotivasi bawahan untuk melakukan yang terbaik sehingga bawahan yakin bahwa yang dilakukan akan berpengaruh pada kinerja.

Menurut Rahmi et al., (2020) gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin suatu organisasi sangatlah penting untuk siklus dan kenyamanan karyawan selama bekerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat berdampak pada tingkat kinerja organisasi. Sementara itu, penurunan kinerja karyawan dapat terjadi akibat dari gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan

organisasi. Sehingga gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi karyawan, yang mana gaya kepemimpinan seringkali memiliki karakteristik atau gaya yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja serta suasana organisasi yang nyaman membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bahagia sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Selain gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengeluarkan semua potensi yang karyawan miliki, sehingga dapat memberikan hal terbaik bagi organisasi berdampak untuk meningkatkan kinerja. Menurut Wibowo dalam Irwan & S, (2022) Pemberdayaan yaitu proses mengembangkan tanggungjawab yang dilakukan dengan memberikan kepercayaan dan keberdayaan pada karyawan, sehingga membuat karyawan lebih bisa menemukan solusi untuk memecahkan masalah. Pemberdayaan karyawan merupakan proses individu diberdaya dengan tujuan agar individu dapat menyelesaikan permasalahan dalam organisasi sehingga membuat individu tersebut terlibat dalam kegiatan, yang mana proses tersebut nantinya dapat mempengaruhi individu dengan memberi kepercayaan dan kekuasaan untuk memunculkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan (Gani & Rusli, 2023).

Dalam organisasi, pemberdayaan dilakukan untuk menciptakan suatu kekuatan dan menumbuhkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Catherine *et al*, (2016) dalam Gani & Rusli (2023) Pemberdayaan dapat dijadikan sebagai rangsangan untuk memberikan dalam meningkatkan kinerja. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

organisasi, dapat mendukung kesuksesan dalam pemberdayaan karyawan. Dalam penelitian Paradisani & Putra (2019) menemukan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara positif dan pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Ekayanti (2022) menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ratnaningrum *et al.*, (2022) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun, Randing *et al.*, (2023) mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian di atas, penelitian dari L'opez-Cabarcos *et al.*, (2022) dengan judul penelitian "*An Approach To Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables And Leadership Behaviours*" menyarankan untuk menganalisis peran mediasi atau moderasi pemberdayaan dan dukungan sosial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja serta disarankan untuk melakukan penelitian di lingkungan kerja lain untuk memperkuat generalisasi penelitian. Hal tersebut karena tampaknya kepemimpinan transformasional telah mengaburkan hubungan langsung yang diperkirakan antara pemberdayaan atau dukungan sosial dan kinerja. Berdasarkan saran dari penelitian tersebut, peneliti menambahkan variabel pemberdayaan karyawan sebagai variabel mediasi pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Ningrum & Ningsih (2021) Kinerja adalah suatu catatan yang berisi hasil yang didapatkan dari pekerjaan dan aktivitas yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman adalah instansi pemerintah yang bertugas membantu melaksanakan urusan pemerintah serta bertugas membantu pemerintah dalam bidang perindustrian dan perdagangan. Berdasarkan laporan kinerja yang telah disusun tahun 2023, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman melaporkan hasil capaian kinerjanya sebagai berikut.

Tabel 1.2 Hasil Capaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman Tahun 2023

No.	Indikator Kerja Sasaran	Satuan	Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Indeks kepuasan masyarakat	Indeks	82,8	86,7	104,7 %
2.	Predikat AKIP Dinas	Predikat	85,0	82,45	97%
3.	Persentase pelaku usaha perdagangan yang memiliki izin usaha.	%	74,69	81,77	109,48%
4.	Koefisien variasi harga barang kebutuhan pokok antar waktu.	%	≤	2,57	100%
5.	Nilai ekspor	US \$	48.848.000	81.897.994,37	167,66%
6.	Persentase sarana dan prasarana perdagangan dikelola dengan baik.	%	13,95%	15,00	107,5 %
7.	Persentase pertumbuhan nilai produksi industri.	%	2,3	2,6	113,04%

Sumber: LAKIP Disperindag Sleman tahun 2023(diakses pada <https://perindag.slemankab.go.id/profil/> pada 15 Maret 2024 pukul 19.00 WIB)

Berdasarkan tabel 1.2, realisasi pada indeks kepuasan masyarakat telah mencapai target dengan realisasi 86,7 (104,7%). Kemudian pada persentase pelaku usaha perdagangan yang memiliki izin usaha telah mencapai target dengan realisasi 82,45 (109,48%). Kemudian pada persentase sarana dan prasarana perdagangan yang dikelola dengan baik telah mencapai target dengan

realisasi 15,00 (107,5%). Kemudian pada persentase pertumbuhan nilai produksi industri telah mencapai target dengan realisasi 2,6 (113,04%). Pada Oktober 2021, Pemerintah Sleman menerima penghargaan Daerah Tertib Ukur 2020 dari Kementerian Perdagangan melalui Disperindag Sleman khususnya UPTD Meterologi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Diakses di <https://perindag.slemankab.go.id/sleman-raih-penghargaan-daerah-tertib-ukur/> , 18 Agustus 2024 pukul 14.00 WIB). Berdasarkan capaian kinerja dan prestasi yang dicapai oleh Disperindag, didapatkan bahwa Disperindag Sleman telah meraih capaian kinerja sesuai target dan prestasi bagi organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hasnah & Asyari, 2022). Dimana prestasi kinerja dapat menunjukkan tingkat kontribusi karyawan dalam mencapai target kinerja (Usman, 2022). Upaya peningkatan kinerja menjadi tantangan manajemen yang krusial karena keberhasilan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti mengangkat permasalahan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap terhadap kinerja karyawan yang di mediasi pemberdayaan karyawan. Sehingga peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi oleh Pemberdayaan Karyawan” (Studi Kasus Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman)**”.

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia menjadi kunci kemajuan organisasi yang termasuk ke dalam aset penting yang tidak hanya dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi, tetapi juga harus dikembangkan, dipelihara, dan diberikan evaluasi untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. Sehingga sumber daya manusia dinilai sangat krusial keberadaannya yang mana memerlukan manajemen organisasi yang baik dan profesional. Melalui pengelolaan manajemen organisasi dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan laporan kinerja yang telah disusun tahun 2023, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman melaporkan hasil capaian kinerjanya. Pada indeks kepuasan masyarakat telah mencapai target dengan realisasi 86,7 (104,7%). Kemudian pada persentase pelaku usaha perdagangan yang memiliki izin usaha telah mencapai target dengan realisasi 82,45 (109,48%). Kemudian pada persentase sarana dan prasarana perdagangan yang dikelola dengan baik telah mencapai target dengan realisasi 15,00 (107,5%). Kemudian pada persentase pertumbuhan nilai produksi industri telah mencapai target dengan realisasi 2,6 (113,04%). Selain itu, Disperindag memiliki prestasi yaitu Pemerintah Sleman menerima penghargaan Daerah Tertib Ukur 2020 dari Kementerian Perdagangan melalui Disperindag Sleman khususnya UPTD Meterologi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hasnah & Asyari, 2022). Dimana prestasi kinerja dapat menunjukkan tingkat kontribusi karyawan dalam mencapai target kinerja

(Usman, 2022). Serta upaya dalam peningkatan kinerja menjadi tantangan manajemen yang krusial karena keberhasilan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Dari permasalahan tersebut, rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap pemberdayaan karyawan?
2. Apakah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang mediasi oleh pemberdayaan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan penelitian yang menjadi fokus penelitian sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan.
2. Mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kinerja organisasi.

4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang mediasi oleh pemberdayaan karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a). Hasil penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat keilmuan dan memperluas pengetahuan tentang manajemen terkait sumber daya manusia serta menjadi pembanding teori-teori yang sudah ada sebelumnya dengan keadaan nyata.
- b). Penelitian ini membahas tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan karyawan, diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruhnya dalam mengelola dan pengembangan sumber daya manusia.
- c). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian yang secara konseptual sama dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, serta menjadi acuan penelitian di masa depan.

2. Manfaat Praktis

- a). Bagi Peneliti.

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat dalam memperdalam dan memperluas pengetahuan, yang khususnya tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan karyawan.

b). Bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

Hasil dari penelitian, diharapkan memberikan manfaat keilmuan pada kegiatan akademik, manfaat keilmuan bagi kegiatan pihak fakultas ekonomi sosial, dan diharapkan dapat digunakan menjadi sumber informasi pengetahuan bagi fakultas untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

c). Bagi pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat untuk organisasi dalam merancang praktik manajemen, membantu organisasi meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja kolaboratif. Penelitian ini membahas terkait dengan kinerja karyawan melalui kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan. Sehingga, diharapkan mampu memberi gambaran terkait dengan penerapan praktik manajemen yang mengarah pada sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memberikan informasi terkait peran penting gaya kepemimpinan dalam melakukan praktik membimbing, mendampingi, memberdayakan, mengevaluasi, serta meningkatkan kapasitas serta kemampuan dalam menjalankan tugas.

Sementara itu, pemberdayaan karyawan yang merupakan dorongan bagi individu dalam menjalankan pekerjaan. Keberhasilan organisasi dapat ditentukan melalui pemberdayaan karyawan yang memperhatikan kebutuhan dan mutu karyawan sehingga dapat berpengaruh pada

peningkatan kinerja. sehingga, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada organisasi dalam merancang praktik manajemen sumber daya manusia seperti penyusunan program kerja, pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

d). Untuk penelitian di masa depan.

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi sumber referensi pada penelitian di masa depan, khususnya yang membahas terkait gaya kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan pemberdayaan secara lebih luas.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sleman. Berdasarkan data statistik dari laman situs website Disperindag Sleman, terdapat 140 orang karyawan dan satu Kepala Dinas. Berikut adalah data jumlah karyawan berdasarkan jabatan (orang).

Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Sleman Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)
Struktural	19 orang
Fungsional tertentu- teknis	29 orang
Pelaksana	92 orang
Jumlah	140 orang

Sumber: <https://perindag.slemankab.go.id/profil/> pada 15 Maret 2024 pukul 15.00 WIB)

Penelitian ini dilakukan untuk menggambarkan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi variabel pemberdayaan karyawan.

Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada variabel yang terkait dan berhubungan dengan kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA