

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam berbagai aspek organisasi, manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam kegiatan organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengarahkan manajemennya untuk memenangkan persaingan dalam era kompetitif yang ketat agar dapat bertahan, tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai tenaga pendidik dalam proses pengajaran yang ada di sekolah.

Organisasi merupakan sebuah wadah bagi sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang ingin di capai melalui orang-orang yang ada di dalamnya. Kelompok orang tersebut merupakan kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semua organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan menghadapi masalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan bahwa ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi, termasuk dalam hal mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki dampak yang kuat terhadap kepemimpinan suatu organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah cabang dari teori perilaku dan dikembangkan oleh (Burns, 1978) dan selanjutnya disempurnakan oleh (Bass, 1985). Kepemimpinan transformasional memungkinkan karyawan

untuk melihat melampaui kepentingan dirinya sendiri untuk perbaikan kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan efikasi diri karyawan (sebagai pengikut), memfasilitasi mereka untuk mengatur dan menyelesaikan tugas untuk mewujudkan organisasi strategi dari waktu ke waktu. (Bass, 1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai seperangkat perilaku yang saling terkait yang mencakup idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.

Pemberdayaan adalah keadaan psikologis, dijelaskan dalam empat set kognisi yang terdiri makna, kemampuan, penentuan nasib sendiri dan dampak (Saira et al., 2020). Pemberdayaan psikologis merupakan bentuk motivasi yang memanifestasikan dirinya dalam empat dimensi: makna, kemampuan, penentuan nasib sendiri, dan dampak (Spreitzer, 1995). Keempat dimensi ini diperlukan untuk membentuk dari kurangnya pemberdayaan psikologis dan salah satu dari empat dimensi ini dapat mengurangi tingkat keseluruhan pemberdayaan yang dirasakan. Pemberdayaan psikologis untuk mendukung rasa percaya pada diri sendiri dan proses motivasi untuk memotivasi pegawai.

Menurut (Denison and Mishra, 1995) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Budaya adalah sejenis aturan tidak tertulis yang diberlakukan oleh

anggotanya untuk bergaul dalam pengaturan organisasi. Ini dalam bentuk diam-diam dan pendaatang baru diharapkan mempelajarinya untuk menjadi anggota organisasi yang diterima (Schein, 2004). Menurut (Wallach, 1983) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kondusif meningkatkan kinerja karyawan dalam hal keterlibatan karyawan dalam penugasan kerja mereka, komitmen sepenuh hati untuk tugas yang dipercayakan dan memperoleh kepuasan kerja (Pradhan et al., 2017).

Berdasarkan penelitian yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi masih belum pasti hasil dari penelitian terdahulu dan kebanyakan penelitian yang menggunakan variabel – variabel tersebut menggunakan perusahaan. Oleh karena itu peneliti menggunakan sekolah menengah kejuruan sebagai objek penelitian karena sangat sedikit penelitian dengan topik tersebut menggunakan sekolah menengah kejuruan sebagai objek penelitian.

SMK N 2 Yogyakarta merupakan salah satu sekolah menengah tertua di indonesia dan cukup punya nama di dunia industri dan pemerintahan. Sebagai organisasi, SMK N 2 Yogyakarta tidak terlepas dari masalah atau kendala yang dapat menghambat suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini, budaya organisasi yang terbangun dapat berpengaruh karena terbangun rasa saling percaya sehingga memunculkan perilaku pemberdayaan psikologis pegawai dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Sehingga, SMK N 2 Yogyakarta mampu meningkatkan kualitas dan

kuantitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan kualifikasi profesional, sertifikasi kompetensi, kreatif, inovatif, berkarakter dan berbudaya.

Fenomena yang terjadi karena pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi tenaga pendidik di Indonesia, yang mana tenaga pendidik mengalami perubahan dalam metode belajar. Sehingga kebijakan yang diambil oleh tenaga pendidik yaitu menutup seluruh aktivitas pendidikan di sekolah secara tatap muka, diganti menjadi metode pembelajaran berupa daring. Begitu pula dengan tenaga pendidik di SMK N 2 Yogyakarta yang harus mengubah metode belajar. Dengan hal tersebut, tentunya membuat para guru mengalami penurunan motivasi. Dalam hal ini, perlu adanya pemimpin yang dapat memotivasi dan mendorong guru SMK N 2 Yogyakarta untuk tetap fokus mencapai visi dan tujuan organisasi dengan meningkatkan pemberdayaan psikologis pegawai dalam diri individu agar terwujudnya sikap yang tepat dan benar terhadap pekerjaannya, sehingga akan terciptanya perubahan organisasi. Menurut (Scott et al, 2014), perilaku kepemimpinan transformasional mempromosikan persepsi psikologis pegawai tentang makna dan dampak pekerjaan, serta kompetensi dan penentuan nasib sendiri pekerjaan yang dapat mengubah citra diri pegawai.

Kepemimpinan transformasional adalah upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok agar dapat memenuhi komitmennya sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin untuk mencapai segala visi dan misi organisasi (Paulsen et al., 2013). Sebuah penelitian yang dilakukan (Pradhan et al., 2017) telah

menunjukkan bahwa manajer yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan menghubungkan mereka dengan pemberdayaan psikologis rekan kerjanya. Selain itu penelitian yang dilakukan (Puspa & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Hal ini karena kepemimpinan transformasional mendorong dan memotivasi para pengikutnya untuk tetap fokus mencapai visi dan tujuan organisasi dengan memberikan penguatan dan pemberdayaan. Ketika pemimpin yang memberikan pemberdayaan psikologis, maka para pegawai akan merasa bahwa mereka dibutuhkan dan dilibatkan dalam suatu organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan (Lan & Chong, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk bekerja demi mencapai tujuan suatu organisasi yang menjadi bagian dari budaya organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marufah, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Demikian pula penelitian dari (Pradhan et al., 2017) dan (Putu et al., 2016) mendukung fakta bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Hal ini membuktikan bahwa dengan kepemimpinan transformasional yang dapat membangun tim dan

memotivasi bawahannya, pemimpin dapat membangun dan menciptakan perubahan dalam suatu organisasi yang ada.

Budaya organisasi dapat membentuk dan memberikan arti yang lebih baik, seperti pegawai yang memiliki hak dan kewajiban untuk terlibat dan menciptakan kondisi yang menguntungkan dalam peningkatan pemberdayaan psikologis. (Sinha et al., 2016) dan (Taradita & Wibawa, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis. Berdasarkan hal tersebut bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka akan semakin meningkat pemberdayaan psikologis yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada SMK N 2 Yogyakarta dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Psikologis dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada SMK N 2 Yogyakarta)”. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian dari Rabindra Kumar Pradhan, Madhusmita Panda, Lalatendu Kesari Jena, (2017) "*Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry*". Replikasi ini dilakukan untuk menelaah apakah hal serupa berlaku pula pada riset dengan menggunakan objek yang berbeda.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap pemberdayaan psikologis?
4. Bagaimanakah budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap pemberdayaan psikologis.
4. Menganalisis peran mediasi budaya organisasi dalam mempengaruhi kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan psikologis.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian yang akan datang tentang

pengujian model kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, dan budaya organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain yang berniat mengkaji permasalahan atau topik yang sama.

## 3. Manfaat pengambilan keputusan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar penentuan kebijakan dan bahan untuk penyusunan rencana penelitian yang akan datang serta menjadi sumber informasi. Dan dapat mengetahui perkembangan dan proses dari peningkatan kegiatan.