

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjalankan perusahaan tentunya membutuhkan berbagai macam faktor pendukung untuk mendorong suksesnya organisasi atau perusahaan tersebut. Lahirnya banyak anak perusahaan atau organisasi baru memicu naiknya tingkat persaingan di dunia kerja sekaligus memberikan signal kepada organisasi atau perusahaan untuk terus berkembang dari para kompetitornya. Persaingan yang tinggi ini memicu pimpinan organisasi atau perusahaan untuk terus merekonstruksi kembali konsep serta gagasan yang ada, juga memperhatikan kualitas sumber daya manusianya agar turut mendorong perkembangan organisasi atau perusahaan ditengah tuntutan perubahan-perubahan yang ada.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi tidaklah mudah terlebih jika tidak didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor utama dalam berjalannya organisasi atau perusahaan tersebut. kualitas sumber daya manusia ini ditinjau dari kinerja yang memiliki peranan utuh demi berlangsungnya organisasi. Pandangan subjektif penilaian yang ada masih mengenyampingkan bahwa ada banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, organisasi atau perusahaan membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik secara keilmuan maupun mental, sebab seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam pembuatan kebijakan, pengambilan keputusan, mengatur, mengelola, mengarahkan, membimbing, memotivasi, menginspirasi dan mengontrol berjalannya roda organisasi. Gaya kepemimpinan dengan ciri demikian merupakan gaya kepemimpinan transformasional. Maka dari itu pemimpin akan dipilih sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang dalam proses memilihnya sekaligus dapat memperhatikan karakter, softskill, pengalaman, serta gagasan yang dibangun untuk organisasi kedepannya. Besarnya tanggungjawab untuk semua proses pekerjaan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan merupakan representatif pemimpinnya, sehingga apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang baik, maka baik juga organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila pemimpin dapat menjadi contoh yang baik untuk karyawannya, maka dapat memudahkan pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sekaligus memberikan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah orang yang membimbing dan memotivasi pengikut sejalan dengan tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan tanggung jawab yang diperlukan (Robbins, 2016). Pemimpin yang inovatif lebih efektif karena mereka memiliki kepribadian yang kreatif dan inovatif, dan mereka mendorong pengikutnya untuk menjadi

kreatif juga. Definisi lain juga dijelaskan oleh Bass (2006), bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu kondisi dimana seorang pemimpin mampu memberikan kepercayaan kepada para anggotanya, membuat para anggota merasa kagum, setia dan hormat kepada pemimpinnya, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih daripada apa yang awalnya mereka harapkan.

Dari pemaparan diatas banyak faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompensasi. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya melalui pribadi masing-masing karyawan, anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemaparan diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basna (2016) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai” yang mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed (2016), Wales et al. (2018), Susanty & Baskoro (2013), Ariana & Riana (2013), Khairizah et al.(2015) dan Gandung (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Adanya komitmen karyawan dalam sebuah organisasi

dapat memperkuat kondisi internal dalam organisasi tersebut, rasa kepemilikan dan keterlibatan kepada organisasi dapat menimbulkan antusiasme, kepedulian dan rasa tanggungjawab yang tinggi untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi, tentunya hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Edison dan Komariyah (2018) karyawan adalah bentuk di mana rekan kerja dan karyawan terlibat, menerima kondisi lingkungan yang ada, dan berusaha untuk melayani dengan keunggulan. Menurut Luthans (2006) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja. Menurut sebuah studi oleh Dewi (2019) dan Lestari, dkk. (2019) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja, dan kompensasi merupakan faktor penting yang mendorong karyawan. Berdasarkan teori keadilan Robbins (2008), definisi ini adalah teori bahwa individu membandingkan input dan hasil kerja mereka sendiri dengan orang lain dan merespons untuk memperbaiki ketidakadilan.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tahar & Kuncahyo (2020), Shanty & Mayangsari (2019), Maggie (2016),

telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mathis, et. al. (2017), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan dalam pekerjaan suatu perusahaan atau organisasi.

Setelah uraian di atas, peneliti mengulangi bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kompensasi yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendukung hal tersebut, peneliti membutuhkan tempat yang dapat mendukung penjelasan.

Terdapat sebuah fenomena yang telah dilakukan oleh Husain (2021) di salah satu dinas kesehatan di Sulawesi. Kantor pusat, Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai, Lembaga yang bergerak di bidang kesehatan masyarakat. melayani Kesehatan di daerah Banggai merupakan subjek penelitian yang menarik, Agen secara alami, terutama selama pandemi seperti itu Pusat kesehatan. Juga, Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai Kinerja karyawan sangat tinggi karena kontak yang baik dengan masyarakat Terutama dampaknya terhadap peningkatan pelayanan publik Proses pemantauan dan memfasilitasi kebutuhan informasi dan layanan Kesehatan untuk tujuan penyelenggaraan suatu institusi. Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai terlihat masih rendah karena masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, serta masih sering

menunda-nunda pekerjaannya. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai. Perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai kurang memenuhi harapan ialah kurangnya pemberian kompensasi kecilnya jumlah pemberian gaji yang di mana dapat mencerminkan identitas seorang karyawan, pengakuan serta sejauh mana seorang karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya dengan keluarga mereka.

Ada hal lain yang peneliti tertarik untuk mempelajari penghargaan pekerjaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Yogyakarta yaitu karena ingin melihat apakah peranan seorang pemimpin benar-benar dapat mempengaruhi kinerja anggotanya, bagaimana orang-orang yang berada di dalam perusahaan tersebut dapat mengontrol dirinya sendiri dengan menjaga komitmen didalam organisasi, serta kepuasan dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Yogyakarta.

Tabel 1.1
Gap Riset Penelitian

Peneliti (tahun)	Judul	Hasil	GAP Riset
Azizi, (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik di kalimantan barat dengan work engagement sebagai variabel mediasi	Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Demeško, (2017)	Effects of transformational and transactional leadership styles on innovative work behavior: the role of employee's <i>locus of control</i>	Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, (2016)	Organization Performance and Leadership Style: Issues in Education Service	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Gandung, (2020)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Di Jakarta Barat	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Khusnah, (2019)	Pengaruh spiritualitas ditempat kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Shanty & Mayangsari, (2017)	analisis pengaruh kompensasi kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Lestari, Djaelani, Slamet (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Café Toastory Malang)	Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Jufrizen (2017)	Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi secara parsial yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
Arifudin (2019)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT.GM)	Kompensasi secara parsial yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	
Arif, dkk (2019)	<i>Effect of compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Kompensasi signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	
Katidjan, dkk (2017)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Tahar & Kuncahyo (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Kompensasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Shanty & Mayangsari (2019)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Ide-ide dalam penelitian ini diambil dari penelitian sebelumnya dan dimodifikasi untuk diadopsi dalam penelitian ini. Para peneliti mengubah apa yang sedang dilakukan oleh Haryanto (2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta”. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari “Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Topik penelitian yang dipilih oleh penulis untuk mengembangkan ide penelitian, yaitu: “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan dari paparan didepan atau pengamatan secara langsung oleh penulis serta fenomena yang muncul pada objek tersebut, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan”**, yang bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah terjadi juga di objek penelitian ini.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Gaya kepemimpinan transformasional, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan

Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Haryanto (2017) perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama, variabel direplikasikan dengan variabel kepemimpinan transformasional dan kedua, mengubah studi empiris yang dilakukan, penelitian sebelumnya pada karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta namun dalam penelitian ini studi empiris yang dilakukan yaitu Pada Karyawan Dinas Kesehatan Yogyakarta.

Alasan digunakannya variabel kepemimpinan transformasional dikarenakan setiap karyawan memiliki kebutuhan yang cukup tinggi dalam mencapai kinerja yang baik, seperti kapasitas diri dan aktualisasi diri maka dari itu hal tersebut dapat diwujudkan dengan penerapan kepemimpinan transformasional.

Alasan peneliti melakukan penelitian pada Dinas Kesehatan Yogyakarta karena sektor perbankan diharapkan mampu memberikan prospek dan kontribusi terhadap pendapatan negara dimasa datang juga bagi penggunaanya dapat menjadi pilihan dalam melakukan transaksi yang ada di sektor Dinas Kesehatan maka dari itu masyarakat sendiri tidak terlepas dari jasa atau pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kesehatan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi mereka yang tertarik dengan dunia kerja, bidang organisasi dan kehidupan sehari-hari tentang dampak: gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi organisasi

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada organisasi akan pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang penelitian, khususnya yang berkaitan langsung dengan kehidupan sehari-hari dalam penelitian seperti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.