

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hasil organisasi dipengaruhi oleh pemeran (pelaksanaan kerja) perwakilan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan hierarkis, setiap organisasi akan berupaya menyelesaikan presentasi perwakilannya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya akan berusaha keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, (Nagar, 2012). Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penggunaan sumber daya manusia sangat penting untuk bisnis dan organisasi. Bisnis membutuhkan orang-orang yang berpengetahuan dan sangat terampil jika proses manajemen ingin berjalan dengan sukses. Selain itu, inisiatif harus diambil untuk mengoperasikan perusahaan seefisien mungkin untuk meningkatkan produktivitas staf. Elemen kunci dalam upaya mendongkrak kinerja karyawan adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi timnya dan memotivasi orang untuk mengambil bagian dalam mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan filosofi kepemimpinan yang tepat. Menurut penelitian sebelumnya Kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja karyawan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,

2016), Namun penelitian sebelumnya dari (Aqmarina, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang dapat diabaikan terhadap kinerja pekerja. Akibatnya, ada sedikit studi tentang bagaimana kepemimpinan transformatif mempengaruhi kinerja karyawan.

Kelangsungan hidup organisasi dan kemampuannya untuk berkembang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Mempelajari perbedaan dan kesamaan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional merupakan langkah tambahan untuk meningkatkan pemahaman Anda tentang kepemimpinan. Pemimpin transaksional memperlakukan karyawan sebagai bagian dari proses perdagangan. Dia mendapat manfaat dari keputusannya dalam hubungan dengan orang lain. Pertimbangan didasarkan pada untung-rugi, terutama untuk kepentingannya sendiri, daripada membuat keputusan yang tepat atau salah. Karyawan, pemangku kepentingan, atau organisasi tidak berkembang dengan kepemimpinan transaksional. Dia sering menggunakan orang lain untuk kepentingannya sendiri. Jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai transformasional adalah kebalikan dari jenis kepemimpinan yang dikenal sebagai transaksional. Pemimpin transformasional selalu membantu organisasinya, karyawannya, dan orang-orang yang terkait dengannya untuk tumbuh, mengalami perubahan ke arah yang lebih luas, lebih tinggi, dan lebih dalam, dan juga tumbuh. Mereka juga membuat keputusan. Pelopor terobosan biasanya memberi tahu perwakilan bahwa tujuan yang ingin bukan hanya untuk kepentingan mereka sendiri.

Karyawan tidak dapat melepaskan diri dari budaya organisasi tempat mereka bekerja sebelumnya. Menurut (Rashid, Sambasivan, & Rahman, 2004) sikap pekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya ini ditentukan oleh seberapa besar perubahan yang diterima oleh pekerja dalam suatu organisasi. Hal ini berfungsi sebagai landasan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Lebih mudah untuk mencapai dan mempertahankan kinerja ketika pekerja terpengaruh. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian (Fauzi, Warso, & Haryono, 2016). Sebuah studi tahun 2020 oleh Windrawati, Purwanto, dan Mas menemukan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh budaya perusahaan. Akibatnya, sedikit studi telah dilakukan Budaya organisasi yang kuat yang memprioritaskan hasil daripada proses sangat penting untuk bisnis (Robbins S. , 2005) menegaskan bahwa hal ini disebabkan oleh praktik yang mendarah daging dalam bagaimana bisnis keluarga dijalankan, budaya ini menghambat transformasi. Nilai-nilai tentang Budaya perusahaan termasuk inovasi yang dijunjung tinggi, pemimpin dan bawahan yang tidak diskriminatif, dan penghargaan terhadap kesetaraan yang dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan. nilai-nilai yang mampu membuat karyawan puas dan memenuhi harapan organisasi. Seorang pemimpin organisasi memiliki banyak tanggung jawab. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi akan selalu dihadapkan pada berbagai masalah di lingkungannya, jadi diharapkan mereka memiliki kemampuan untuk memahami dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan cara yang tepat agar dapat dipilih. memenuhi kebutuhan keadaan saat

ini sehingga staf yang dipimpinnya tetap terpacu dan siap untuk menyelesaikan program kerja.

Merupakan komponen yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi mereka. Budaya yang kuat dapat mendorong pertumbuhan organisasi, menurut (Robbins P. S., 2006). Menurut (masrukhin & waridin, 2006) Secara umum, "budaya organisasi" mengacu pada cita-cita dan simbol yang dimiliki, diterima, dan dijunjung oleh setiap individu dalam organisasi. Ini membuat anggota merasa berbeda dari orang lain dan membuat organisasi seperti keluarga. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang sesuai, setiap anggota organisasi harus mendukung dan berpartisipasi. Untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan terus memberikan kinerja terbaiknya, budaya kerja yang dibangun dengan baik harus membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan loyalitas dan komitmen, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Menurut (Schein, 2004) budaya organisasi dan kepemimpinan terkait satu sama lain. Dia menunjukkan bagaimana kepemimpinan dan budaya berinteraksi selama siklus hidup organisasi. Budaya adalah pengetahuan yang dihasilkan dari menafsirkan pengalaman dan menyebabkan perilaku sosial (Luthans & Doh, 2012). Berbagai kepentingan anggota asosiasi yang sama membentuk budaya organisasi, menurut (Robbins P. S., 2006).

Menurut (Robbins S. P., Judge, Angelica, Cahyani, & Rosyid, 2008), kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi fitur posisi.

Menurut (Rivai V. , 2009), pemikiran seseorang mengenai pekerjaannya, seperti senang atau tidak, puas atau tidak, menentukan puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2009) adalah sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Sebaliknya, (Robbins S. P., Judge, Angelica, Cahyani, & Rosyid, 2008) menegaskan bahwa sifat pekerjaan, pengawasan, kompensasi saat ini, prospek promosi, dan rekan kerja merupakan elemen yang mempengaruhi kebahagiaan kerja. Sebagian besar komitmen organisasi perusahaan berasal dari kepuasan kerja, menurut (Gustomo, 2009) Gaya otoritas terobosan memengaruhi pemenuhan tugas karyawan. Tingkat pemenuhan kerja yang lebih tinggi sebanding dengan tanggung jawab organisasi (Lamidi, 2009)

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh gaya transformasional telah menghasilkan berbagai temuan. Demikian studi tahun 2015 oleh Setiawan, yang menemukan bahwa kinerja tidak ditingkatkan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi studi oleh Chandrashekara (2019), dan Kharis (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif meningkatkan produktivitas. Hanya ketika karyawan mampu memenuhi semua tuntutan dan harapan organisasi barulah mereka dapat merasakan kepuasan kerja yang sebenarnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakteristik budaya organisasi, menurut penelitian (Prahawan, 2014).

Inovasi dapat memengaruhi kuantitas, inisiatif, kerjasama, kualitas kerja, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan nilai, impian, asumsi, harapan, komitmen, kompetensi, dan kinerja.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh gaya transformasional telah menghasilkan berbagai temuan. Demikian studi tahun 2015 oleh Setiawan, yang menemukan bahwa kinerja tidak ditingkatkan oleh gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi studi (Kharis, 2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif meningkatkan produktivitas. Hanya ketika karyawan mampu memenuhi semua tuntutan dan harapan organisasi barulah mereka dapat merasakan kepuasan kerja yang sebenarnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakteristik budaya organisasi, menurut penelitian (Prahiawan, 2014)

Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air yang memiliki tanggung jawab atas kenyamanan masyarakat seperti keluhan jalan umum, lampu jalan, dan drainase di kota Bekasi. DBMSDA ini berada dibawah naungan walikota kota Bekasi. Menurut pengamatan peneliti sebelum melakukan penelitian pada DBMSDA Kota Bekasi terdapat fenomena yang terjadi yaitu pegawai yang sangat menghormati atasannya dengan sikap yang selalu siap dan sigap apabila atasannya memberikan tugas, lalu pemimpin yang selalu memberikan motivasi untuk pegawainya yang sedang mengalami masalah yang mempengaruhi kinerjanya terhadap DBMSDA Kota Bekasi. kemudian peneliti melihat adanya sikap budaya organisasi yang dilakukan pegawai untuk membantu pegawai lain yang sedang dalam kesulitan untuk mencapai tujuan

perusahaan.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

### **C. TUJUAN**

1. Menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja
2. Menganalisis bagaimana budaya organisasi berdampak pada kepuasan kerja

3. Menganalisis tentang gaya kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan kinerja karyawan
4. Menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan
5. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan
6. Menganalisis kepuasan kerja sebagai mediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
7. Menganalisis kepuasan kerja sebagai mediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

#### **D. MANFAAT**

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberi tambahan bukti empiris serta pengembangan ilmu terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi objek yang diteliti

Dari hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menambahkan memberikan informasi mengenai dampak yang timbul pada karyawan terkait Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

- b. Bagi pengembangan riset



Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi kepentingan peneliti untuk melakukan penelitian berkelanjutan atau penelitian yang baru mulai dilakukan, terutama referensi terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.