

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah kelompok orang atau individu yang terorganisir dan biasa berhubungan satu dengan yang lain menjadi anggota pada suatu sistem. Organisasi adalah tempat dimana segerombolan orang berkomunikasi satu sama lain. Berbagai upaya telah dilaksanakan demi menaikkan efektivitas prestasi organisasi yang berguna bagi tercapainya tujuan yang ditetapkan dan memenuhi tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah elemen terpenting dari setiap organisasi. Pentingnya sumber daya manusia pada terselenggaranya metode kerja yang efektif dan efisien, karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dari seluruh kegiatan organisasi. Masalah sumber daya manusia tetap sebagai sumber perhatian dan focus bagi kelangsungan bisnis di era globalisasi. Sumber daya manusia masih memegang peranan penting dalam semua tindakan organisasi. Masalah ini mengacu pada keahlian untuk menunjuk karyawan yang memenuhi syarat demi terciptanya tujuan organisasi.

Di Kecamatan Wirobrajan Yogyakarta terdapat 5 Sekolah Dasar Negeri diantaranya: SD N Sindurejan, SD N Tamansari 1, SD N Tamansari 2, SD N Tamansari 3, SD N Tegalmulyo. SD Negeri Sindurejan didirikan dan beroperasi pada tahun 1984 yang beralamatkan di Jl. Pareanom Patangpuluhan

Kec. Wirobrajan Yogyakarta. Visi SD Negeri Sindurejan yaitu terwujudnya generasi penerus bangsa yang taqwa, tangguh, berbudaya, tinggi, cerdas, terampil, kreatif dan bertanggung jawab. SD Negeri Tamansari 1 berlokasi di Jl. Kapten Piere Tendean No.43 Wirobrajan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan SD Negeri Tamansari 2 berlokasi di Jl. Sadewa No.37, Wirobrajan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, SD Negeri Tamansari 3 berlokasi di Jl. Lembu Andini 26 Pakuncen Wirobrajan, Kota Yogyakarta, SD Negeri Tegalmulyo berlokasi di Tegalmulyo, Jl. Pakuncen No. 31 Pakuncen Wirobrajan, Kota Yogyakarta.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Komponen utama yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya dapat memutuskan strategi organisasi untuk jangka panjang dan pendek. Keterkaitan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dapat berdampak demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada organisasi mempunyai gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi, setiap pemimpin dalam suatu organisasi memiliki ciri khas yang berbeda di bidang public dan swasta. Gaya kepemimpinan yang digunakan pada organisasi bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang sinkron dengan keadaan organisasi maka karyawan dapat bersemangat untuk melaksanakan tanggung

jawab dan kewajibannya serta yakin bahwa mereka akan memenuhi kebutuhannya.

Menurut Yukl, (2016) kepemimpinan pada dasarnya adalah kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bahkan kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Munawaroh, (2013) kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan untuk berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dari yang diperkirakan sebelumnya. Menurut Robbins & Judge, (2017) gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepemimpinan mengacu pada proses di mana satu orang dengan sengaja menargetkan pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk mengarahkan aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi Robbins & Judge, (2017). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi karyawan untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut mempengaruhi kinerja bawahan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Satriyo (2016) menghasilkan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Mitra Sejahtera. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yeni &

Stenlly (2019) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dampak dari kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu dengan berpedoman dari aturan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya, berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan seluruh operasional organisasi agar tumbuh berkembang dan menjaga ketsabilan kelangsungan hidup organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri. Maka dari itu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai, dalam kaitannya dengan kepemimpinan atau karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Boamah et al. (2018) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi & Nababan (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ke kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sukrajap (2016) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Job satisfaction karyawan menggambarkan perasaan sentimental karyawan di mana terdapat keterkaitan antara balas jasa karyawan oleh organisasi dengan nilai tingkat hak yang diinginkan oleh karyawan. Kepuasan karyawan seringkali tercermin dalam sikap karyawan kepada organisasi, seringkali ini dinyatakan dalam sikap positif yang sering diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan karyawan kerja Martoyo, (2007). Dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan adalah kinerja. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan akan menyebabkan perilaku agresif atau merugikan orang lain, dan kecenderungan untuk memisahkan diri dari hubungan. Contoh berkenaan tentang perilaku keluar dari organisasi, ketidakhadiran, dan tingkah laku yang seolah-olah menghindari dari kegiatan organisasi. Ketidakhadiran pada organisasi menjadi kerugian konsekuensial penundaan penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan tanda adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan Robbins & Judge, (2017). Penelitian yang dilakukan Dewi et al., (2018) menyatakan bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni & Stenlly, (2019) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika pemimpin sudah menunjukkan perannya dengan baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan ditempat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gani, (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdin & Rohendi, (2016) menyatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap* yang terjadi kesimpangsiuran hasil penelitian, maka peneliti ingin melakukan konfirmasi pengujian terhadap SD N Se-Kecamatan Wirobrajan apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening “** (Studi Pada SD N Di Kecamatan Wirobrajan Yogyakarta).

Penelitian ini merupakan bentuk modifikasi dari penelitian Yeni & Stenlly, (2019) yang dilakukan di sekolah dasar di kecamatan Tobelo Tengah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening “ (Studi Pada SD N Di Kecamatan Wirobrajan Yogyakarta), karena salah satu factor yang

mempengaruhi adanya kepuasan kerja adalah bagaimana sikap pimpinan memberikan arahan mengenai pekerjaan yang diberikan dan bagaimana pemimpin memperhatikan mengenai kesejahteraan karyawan dan guru sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja serta dapat diartikan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

B. Masalah Penelitian

Ketika seorang pemimpin transformasional dapat menerapkan perannya dengan maksimal maka dapat dipastikan akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi para bawahan dengan cara menginspirasi untuk mendahulukan urusan organisasi dari pada urusan pribadinya. Selain dengan menginspirasi, kepemimpinan transformasional dapat melakukan perubahan dalam hal penyelesaian tugas dengan menggunakan cara-cara baru yang lebih efektif dan efisien dan dapat mendapatkan hasil yang melebihi dari ekspektasi sebelumnya. Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan **Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**

Apabila pemimpin transformasional menerapkan pengetahuan yang dimiliki dengan baik serta dapat menempatkan karyawan yang dimiliki sesuai kemampuannya maka dapat dipastikan karyawan merasa nyaman dengan

kebijakan yang diterapkan oleh atasannya. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para bawahan atau karyawannya, serta mampu mengarahkan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan pada posisi atau bagaian tertentu. Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan **Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dimiliki oleh karyawan dimana terjadi karena adanya titik temu antara balas jasa yang dimiliki oleh organisasi dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Apabila karyawan mampu menunjukkan perasaan positif yang dimiliki kepada organisasi maka dapat dikatakan karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja terhadap organisasinya dan berakibat kepada hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan standar yang dimiliki oleh organisasinya. Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan **Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?**

Apabila karyawan menunjukkan sikap aktif kepada perusahaan maka karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut serta pemimpin mampu menerapkan peran kepemimpinannya karena mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan berakibat pada kinerja karyawan. Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan **Apakah kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?**

C. Tujuan Penelitian

Seperti yang sudah dipaparkan di latar belakang masalah, penelitian ini akan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji peran kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi akademis

Memberikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan yang sudah ada dan membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang nyata.