

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan tujuan utama yang diinginkan adalah kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam mencapai tujuan itu salah satu faktor yang sangat menunjang adalah adanya sumber daya manusia yang sangat baik didalam sebuah perusahaan dan dimanfaatkan dengan baik untuk mencapai kesuksesan. Menurut Sulastrri (2020) Keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya manusia (SDM). Selain itu dalam mencapai kesuksesan perusahaan perlu melihat perkembangan-perkembangan jaman yang sedang terjadi yang akan sangat berpengaruh dalam dunia bisnis.

Perkembangan jaman yang sudah sangat maju dan telah memasuki era-globalisasi pada saat ini membuat banyak perusahaan diharuskan untuk bisa memanfaatkan perkembangan teknologi dalam menjalankan perusahaannya. Perusahaan tidak bisa mengandalkan strategi yang biasa saja dalam menghadapi persaingan global yang ketat, Perusahaan harus bisa memanfaatkan teknologi yang sudah berkembang dengan sangat baik untuk bisa digunakan dalam segala aspek dan bidang pada perusahaan. Hal ini juga termasuk peran pemimpin dalam memimpin perusahaannya, Seorang pemimpin harus bisa melihat perubahan yang sedang terjadi dan bisa membimbing para karyawannya untuk bisa mengikuti perkembangan zaman. Peran pemimpin juga dapat dilihat dari bagaimana gaya kepemimpinan yang di gunakan dalam memimpin perusahaan, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang menjadi salah satu bentuk kepemimpinan yang sangat baik bila diterapkan dalam

perusahaan. Menurut Rita, dkk. (2018) peran dari kepemimpinan transformasional perlu dilihat dari faktor motivasi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai karena kinerja pegawai akan meningkat jika ditunjang dengan motivasi pegawai yang tinggi terkait dengan pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional dalam perusahaan harus bisa menjadi pendorong motivasi bagi karyawannya, oleh karna itu dengan gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin harus bisa membawa perubahan yang baik dalam perusahaan. Kepemimpinan transformasioanl harus selalu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga dapat mendorng mereka dalam meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan (Andriana, dkk. 2019). Adanya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap para pekerja akan meningkatkan kinerja, Motivasi kerja para karyawan akan berkurang jika imbalan yang diperoleh karyawan kurang. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan terhadap kinerja karyawan harus menjadi salah satu perhatian utama perusahaan.

Selain dari menjadi pendorong semangat dan juga memotivasi sumber daya manusia yang dimilikinya pemimpin perusahaan juga harus bisa menilai kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Pemimpin perusahaan harus bisa mengetahui batasan dan juga skill yang dimiliki oleh karyawannya dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya sehingga tidak menciptakan beban kerja yang berat yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan (Sulastri, 2020).

Dapat dilihat salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan merupakan gaya kepemimpinan. Menurut Tobing & Syaiful (2018) kepemimpinan adalah kemampuan

untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu tujuan. Gaya kepemimpinan yang menjadi pilihan dalam memimpin perusahaan sangatlah penting, Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat digunakan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Purba & Sudibjo, 2020). Kepemimpinan transformasional yang baik akan dapat mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efisien dan efektif, hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Handoyo, dkk. (2015) motivasi adalah ide dan inisiatif untuk mendorong individu melakukan sesuatu atau melakukan pekerjaan yang lebih baik. Seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan terciptanya motivasi kerja yang tinggi bisa memacu semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan diikuti dengan Kepuasan Kerja dari yang dirasakan karyawan (Priarso, dkk. 2019).

Beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan akan sangat beresiko dalam perusahaan. Menurut Soelton, dkk. (2018) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Meskipun peningkatan beban kerja sangat beresiko bagi perusahaan, meningkatkan beban kerja yang terkontrol dan sesuai dengan kemampuan karyawan bisa juga berdampak baik bagi sebagian karyawan, karyawan yang memiliki kemampuan dan skill yang tinggi akan merasa tertantang dan hal ini akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan

yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Fajriani & Septiari (2016) beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan dan dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh staf di tempat kerja baik langsung ataupun tidak langsung serta kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan non-produktif.

Dengan kondisi yang sedang terjadi pada saat ini, hal ini juga berdampak pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dimana para karyawan merasa tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih berat dan hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja yang mereka miliki. Hal ini didasari oleh tugas dan pekerjaan mereka yang berpusat pada pelayanan masyarakat dimana mereka diharuskan untuk dapat mengatasi dan membantu berbagai permasalahan yang sedang terjadi di masyarakat seperti terjadinya bencana gempa bumi, banjir, tanah longsor, dan lain-lain. Para karyawan diharuskan untuk tetap sigap dan selalu siap dalam mengatasi permasalahan yang bisa datang kapan saja sehingga peranan masyarakat juga sangat penting dalam dalam peranan membantu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dalam menjalankan tugasnya, masyarakat juga diharapkan bisa menjadi relawan yang dapat membantu peranan dalam mengatasi permasalahan yang sedang terjadi. Sehingga dari faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas dapat menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan transformasional, beban kerja dan motivasi kerja sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang meneliti tentang pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Tobing & Syaiful (2018) dimana ditemukan hasil penelitian yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Handoyo, dkk. (2015) menunjukkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan. Pendapat lain tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Rita, dkk. (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Purba & Sudibjo (2020) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian ini menunjukkan beberapa hasil yang berbeda mengenai pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan perbedaan pendapat dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang menjadi riset gap dalam penelitian ini, disamping juga dilihat dari kondisi perkembangan saat ini yang mengharuskan perusahaan harus beradaptasi dengan era globalisasi, peneliti ingin melihat pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada saat ini. Hal tersebut menjadi dasar dari penulisan penelitian ini, oleh karna itu penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini dan ingin diketahui oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap motivasi kerja ?
4. Apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah terdapat pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah pada penelitian ini, maka ditentukan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk meneliti dan menguji pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk meneliti dan menguji pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.
3. Untuk meneliti dan menguji pengaruh dari beban kerja terhadap motivasi.
4. Untuk meneliti dan menguji pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk meneliti dan menguji pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk meneliti dan menguji pengaruh dari kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Untuk meneliti dan menguji pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan tentang pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja yang diterima oleh karyawan, motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya dalam kinerja karyawan yang menjadi salah satu faktor dalam kemajuan dan kesuksesan dari perusahaan serta dapat digunakan perusahaan dalam mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan sistem manajemen perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, informasi, dan pengetahuan dalam penelitian kedepannya khususnya tentang penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.