

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era milenial saat ini, persaingan di dunia industri sangat kompetitif. Untuk memenangkan persaingan pada era yang kompetitif ini, organisasi atau perusahaan harus dapat mengelola manajemennya dengan baik termasuk sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan dan berkembang sesuai dengan tujuan organisasi. Mereka harus mampu menciptakan suatu ide-ide baru agar dapat bersaing dengan kompetitor. Ide tersebut dapat muncul atau dapat diasah sedemikian rupa agar tercipta suatu produk baru. Untuk dapat memberikan dorongan atau dukungan atas ide-ide yang dimiliki para karyawannya maka pemimpin harus mampu melihat potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya supaya kemampuan tersebut dapat tersalur dengan baik.

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang didalamnya. Sekelompok orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi sosial akan dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia lain dalam organisasi tersebut. Sehingga akhir-akhir ini tidaklah mustahil bila ada kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai penentu keberhasilan organisasi dan sebagai aset terpenting dalam organisasi, termasuk dalam hal ini mengenai kepemimpinan.

Keberhasilan seorang pemimpin banyak dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang mencakup kemampuan dalam memimpin maupun berinteraksi sesama pemimpin, atasan dan bawahan, organisasi, serta lingkungan. Pengalaman pada diri seseorang sangat mempengaruhi kinerja dan cara pengambilan keputusan dari organisasi yang dipimpin. Pemimpin yang mampu menggerakkan orang lain atau pengikutnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektifan kepemimpinan. Keefektifan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepuasan, produktivitas dan usaha lebih dari seorang bawahan. Berbagai penelitian tersebut melahirkan berbagai teori antara lain kepemimpinan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif karyawan adalah model kepemimpinan transformasional. Menurut Pawar dan Eastman (dalam Zailani, 2009) penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan *status quo*. Menurut Hakim (2017) kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional

merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (*leadership outcomes*), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap organisasi, kepuasan terhadap pemimpin, dan penilaian bawahan terhadap ketrampilan pemimpin (Bass dalam Hakim, 2017). Model kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Putri & Iskandar (2016) kepemimpinan transformasional pada era global ini dianggap penting diterapkan karena dianggap dapat mendorong bawahan ke arah yang lebih jelas dan berwujud nyata dikarenakan pemimpin transformasional memiliki karakter yang kharismatik dan mampu membangun ikatan emosional yang kuat dengan publik untuk mencapai tujuan tertentu. Model kepemimpinan transformasional diyakini akan mengarahkan pada kinerja terbaik dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan perubahan dan pembaharuan.

Kepemimpinan transformasional sangat tepat diterapkan dalam setiap organisasi yang menuntut perubahan termasuk sektor publik. Banyak penelitian mencatat bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil penelitian Widiartanto & Harwiki (2015) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan melalui memberdayakan karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediating dan cluster ukiran di Cepogo Boyolali. Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mangkunegara & Miftahuddin (2016) yang bertujuan untuk menentukan efek dari kepemimpinan dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan, dan hasilnya memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yaitu Ekaningsih (2014) yang menyelidiki pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja melalui pemberdayaan, kepercayaan dan kepuasan dengan para pemimpin. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap kinerja

Menurut Bangun (2012) pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sedangkan menurut Ratundo & Sackett (dalam Umam,2010) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Dari definisi tersebut peneliti mengemukakan pengertian kinerja sebagai suatu pekerjaan yang memiliki persyaratan-persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan dari organisasi demi kemajuan organisasi.

Menurut Podungge (2018) kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting

yang wajib di perhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan air bersih yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh daya beli masyarakat. Awal pengelolaan dilakukan oleh suatu badan yang disebut Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) di bawah bimbingan dan pengawasan dari Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih (PPSAB). Perusahaan Daerah Air Minum membutuhkan tenaga kerja yang profesional dengan kinerja yang baik, maka perusahaan ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menghadapi segala perubahan dan dapat meningkatkan sikap pro aktif karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul **”PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan di Kantor PDAM Kabupaten Grobogan)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma (*Idealized influence*), motivasi inspirasional (*Inspiration motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), perhatian individual (*Individualized consideration*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Grobogan?
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Grobogan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemikiran yang telah penulis uraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis apakah variabel perilaku kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma (*Idealized influence*), motivasi inspirasional (*Inspiration motivation*), stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*), perhatian individual (*Individualized consideration*) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menganalisa variabel kepemimpinan transformasional yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Grobogan.

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

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dalam penulisan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah pengetahuan dan bahan baku penelitian bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai model kepemimpinan transformasional dan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai masukan bagi PDAM Kabupaten Grobogan dalam menerapkan model kepemimpinannya khususnya yang berkaitan dengan upaya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Grobogan.
  - b. Sebagai pembelajaran penulis mengenai teori kepemimpinan transformasional dan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Grobogan

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam bagian ini, penulis mensistematisasikan bagian-bagian yang dibahas menjadi beberapa bab yang saling terkait, tersistematis, terarah, serta mudah dimengerti, sehingga saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini memuat landasan teori mengenai kepemimpinan transformasional beserta atribut-atributnya dan kinerja karyawan serta penelitian yang relevan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini memuat paparan secara umum mengenai strategi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memuat penyajian hasil penelitian dilapangan yang kemudian dibahas berdasarkan pengkonfirmasi teori-teori yang mendukung penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini mencakup kesimpulan yang diambil dari hasil temuan penelitian dan pembahasan, yang kemudian digunakan sebagai acuan dalam pemberian saran dan rekomendasi.