

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai seorang pemimpin hendaknya memiliki gaya kepemimpinan yang baik serta sikap peduli yang tinggi terhadap karyawan atau pegawainya sehingga terciptanya kesejahteraan bagi karyawan sehingga karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab dengan motivasi yang tinggi. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif karyawan adalah model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta lebih menekankan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Model ini juga sangat membantu organisasi dari pimpinan terhadap bawahan agar mereka mampu mencapai tujuan organisasi serta dapat terus melakukan perbaikan.

Transformational Leadership adalah gaya kepemimpinan yang bergerak dan mendorong seluruh komponen organisasi untuk terus-menerus melakukan pembenahan, perbaikan, dan peningkatan kinerja organisasi, yang terus berorientasi pada perubahan dengan mengedepankan pemberian inspirasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Umiarso, 2018).

Work Performance atau kinerja adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan mereka atau dalam kata lain

tingkat efisiensi yang diperoleh dalam melakukan pekerjaannya (Rashidoor, 2014:24). Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai SDM baik secara kualitas maupun kuantitas persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Akan tetapi belum semua kinerja pegawai sudah maksimal seperti yang terjadi di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang maksimal kinerjanya. Hal ini terlihat dari hasil survey awal peneliti yang dilakukan dengan mewawancarai Ibu Silvia Indah Guma Daryanti selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi yang mengungkapkan bahwa masih banyak pegawai yang memiliki kinerja kurang maksimal atau tidak mencapai target yang ditentukan, terdapat pegawai yang sering absen dan mangkir juga pegawai yang melanggar tata tertib yang ada.

Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang baik, tepat sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia serta kebutuhan organisasi, adanya motivasi kerja yang tinggi agar karyawan atau pegawai semangat dalam menjalankan setiap tanggung jawabnya dengan baik, sehingga terwujudnya kepuasan kerja sehingga berdampak baik terhadap hasil kinerja karyawan.

Pengaruh *Transformational Leadership* dan kepuasan kerja pada kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Puni, (2018), yang menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dan positif dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa dimensi-

dimensi dari *Transformational Leadership* menjadi sebab dari kepuasan kerja karyawan.

Job Satisfaction atau disebut juga kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif (Robbins & Judge, 2016:116).

Pengaruh *Job Satisfaction* pada *Work Performance* dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Soekotjo, 2019), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan signifikan dan positif. Dapat dilihat dari indikator-indikator yang menjadi peran penting pada setiap variabel sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan atau pegawai penting terhadap integritas kinerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja memediasi antara variabel *Transformational Leadership* dan *Work Performance* dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Paracha et al., (2012) menunjukkan hubungan antara *Transformational Leadership* dan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta peran pemimpin dengan gaya *transformational* akan mendukung, mendorong kinerja pegawai sehingga tingkat produktivitas juga tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindawati dan Parwoto (2021), Angriani et al., (2020) menemukan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Work Performance* dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Berbeda dengan

temuan Singgih et al. (2020) yang membuktikan bahwa *Job Satisfaction* tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*.

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Aqmarina, (2016) menunjukkan hasil yang berbeda dari peneliti lainnya, bahwa antara variabel tidak signifikan dan negatif, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kishen et al. (2020), Lindawati dan Parwoto (2021), Alshehhi et al. (2019), Tentama et al, (2019), Rawashdeh et al. (2020), Angriani et al., (2020), Singgih et al. (2020) menemukan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Performance*. Temuan ini berbeda dengan Eliyana et al., (2019) yang menemukan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh negatif terhadap *Work Performance* namun tidak signifikan.

Objek yang akan digunakan oleh peneliti yaitu UPT (Unit Pelaksana Teknis) Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya yang juga bisa disebut BLK Surabaya yang berlokasi di Jalan Dukuh Menanggal III No. 29 Kecamatan Gayungan Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. BLK Surabaya merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelatihan dan sertifikasi sumber daya manusia dengan berbagai jurusan dan kompetensi diantaranya yaitu Jurusan Teknik Otomotif, Jurusan Teknik Las, Jurusan Teknik Listrik, Jurusan Bisnis dan Manajemen, Jurusan Teknik Manufaktur, Jurusan Teknologi Informasi, Jurusan Teknik Elektronika, Jurusan Teknik Pendingin, Jurusan Pariwisata, dan Jurusan Teknik Otomasi.

Alasan penulis memilih UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya sebagai objek penelitian adalah BLK Surabaya merupakan lembaga pemerintah yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia khususnya di Provinsi Jawa Timur di bawah pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Terlebih pada BLK Surabaya membutuhkan pegawai dengan skill yang tinggi sehingga koordinasi harus kuat, sehingga kinerja perlu untuk ditingkatkan karena tuntutan tenaga kerja lebih tinggi untuk mencukupi kebutuhan dunia industri. Berdasarkan pernyataan dari Ibu Silvia Indah Guma Daryanti selaku Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan mengacu dan termasuk dalam gaya *Transformational Leadership*.

Gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari adanya perhatian yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai secara individual dan adil juga tidak memihak. Hal ini mencerminkan adanya ciri kepemimpinan transformasional perhatian secara individual (Avolio dan Bass, 2002). Selain itu, Avolio dan Bass (2002) juga mengemukakan bahwa ciri-ciri kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari adanya karakter karismatik dan inspirasional seperti halnya pimpinan pada UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya yang terlihat memiliki adanya kekuatan yang besar yang mana pegawai sangat mempercayai pemimpin mampu memotivasi pegawai karena merasa tujuan pimpinan dianggap benar sehingga dapat dengan mudah mempengaruhi pegawai untuk bertindak lebih baik lagi, sedangkan inspirasional terlihat dari adanya pimpinan UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya yang mampu merangsang antusias pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan mencapai tujuan kelompok. Selain itu,

kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan UPT Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya juga terlihat dari ciri stimulasi intelektual yang mana pimpinan mampu mendorong pegawai agar adanya rangsangan terhadap sisi kreativitas dan menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah lama.

Dalam kegiatan berorganisasi ada kompensasi yang berupa remunerasi atas hasil kerja pegawai, serta selalu memotivasi pegawai agar menemukan ide baru dalam mengembangkan pelatihan sumber daya manusia. Hal tersebut menginspirasi peneliti untuk meneliti tentang “Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan mediasi *Job* Pada Bagian Pelatihan dan Sertifikasi Di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas dapat diambil suatu rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh pada *Work Performance* pada Bagian Sertifikasi dan Pelatihan Di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya?
2. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* pada *Work Performance* pada Bagian Sertifikasi dan Pelatihan Di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mendapat jawaban dari

permasalahan di atas :

1. Menguji pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* pada Bagian Sertifikasi dan Pelatihan Di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.
2. Menguji pengaruh mediasi *Job Satisfaction* terhadap *Work Performance* pada Bagian Sertifikasi dan Pelatihan Di UPT Balai Latihan Kerja Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dengan adanya penelitian ini dari sisi teoritis yaitu mengembangkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan, dan juga dapat dijadikan acuan pihak lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut. Diharapkan penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama penelitian terkait *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Work Performance*.

Manfaat lain yang dapat diambil dengan adanya penelitian ini adalah bahwa para atasan yang ada diorganisasi (dalam penelitian ini adalah UPT Balai Latihan Kerja Surabaya) dapat memahami bahwa *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Work Performance* merupakan unsur penting dalam berorganisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini terdapat topik yang akan dibahas dan disusun ke dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Merupakan bagian pengantar dan menjelaskan tentang latar belakang penelitian sebelum masuk ke dalam pokok masalah yang disajikan dalam skripsi. Dalam bab ini mencakup latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Bab kedua terdiri dari landasan teori, yang digunakan sebagai pedoman dalam penelitian ini dan bersumber dari beberapa literatur serta materi perkuliahan. Dalam bab ini juga akan disediakan model analisis yang disertakan dalam bentuk gambar sebagai kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB 3 Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijabarkan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, prosedur pengumpulan sampel, dan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan *Partial Least Square* (PLS).

BAB 4 Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi uraian tentang gambaran secara umum mengenai kondisi internal objek penelitian atau perusahaan tempat penelitian, diskripsi hasil

penelitian, dan pembuktian dari hipotesis serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran.

Pada bab ini adalah bagian terakhir dari penelitian yang berisi kesimpulan, hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan serta saran yang sekiranya akan berguna untuk pihak yang berkepentingan.