

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting dan bisa berpengaruh dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Apalagi perusahaan saat ini menghadapi banyak tantangan dalam memasuki globalisasi, era ini yang pada akhirnya menimbulkan sebuah persaingan yang ketat diantara perusahaan maupun organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan mendorong perusahaan maupun organisasi untuk tetap mempertahankan diri di tengah persaingan tersebut. Karena ketika perusahaan tidak bisa mempertahankan kreatifitas dan inovasi akan menjadikan perusahaan tersebut kalah dalam persaingan dan bahkan akan mengalami yang namanya kebangkrutan. Sudah banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan tersebut dikarenakan tidak mengikuti pasar yang beragam, kurangnya inovasi dan penggunaan teknologi juga menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi perusahaan. Serta tidak memiliki pemimpin yang mempunyai pengaruh kuat dan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan masih mempunyai kendala dalam mempersiapkan rencana jangka panjang bagi perusahaan.

Maka dari itu diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dari perusahaan. Jika di suatu organisasi hanya terdapat pemimpin semua tanpa adanya

karyawan dan orang yang bisa diajak bekerja sama tentunya tidak akan berjalan sesuai rencana, begitu pula sebaliknya. Dari sini perlunya mengelola sumber daya manusia agar mampu menterjemahkan perintah pemimpin, untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Mengelola SDM instansi atau organisasi pada hakekatnya adalah kegiatan organisasi dalam mengelola para pegawainya mulai dari saat pertama kali direkrut hingga pegawai memasuki masa pensiun dari organisasi. Kegiatan ini pasti akan berjalan terus menerus secara berkesinambungan. Untuk itu hal yang penting dari kegiatan ini adalah membuat pola/rancangan pengelolaan SDM, yaitu semua aspek/bidang SDM harus dibuat terpadu atau setiap aspek merupakan komponen yang tak terpisahkan.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan berbagai usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *output* yang sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan *output* yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan dinas yang menguursi atau memiliki tugas yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perikanan dan laut yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta Kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya hayati perairan. Semua hal yang berkaitan dengan sumber daya hayati perairan misalnya, dalam melakukan sosialisai tentang bagaimana kondisi kelautan dan perikanan yang ada di wilayah yogyakarta dan sekitarnya, memberikan pelatihan terhadap nelayan-nelayan daerah, serta memberikan wadah kepada masyarakat khususnya nelayan untuk membantu mengelola hasil sumber daya hayati yang dihasilkan masyarakat. Di Indonesia ada undang-undang No. 31/2004 yang sebagaimana telah mengalami perubahan dengan UU RI No. 45/2009 yang mengatakan, kegiatan yang termasuk dalam perikanan dimulai dari pra produksi, produksi, pengolahan hingga dengan pemasaran, yang dimana dilaksanakan dalam suatu system bisnis perikanan. Dengan demikian, perikanan merupakan usaha agribisnis dan komoditi yang bisa dikatakan besar di Indonesia. Dinas kelautan dan perikanan tidak hanya mengurus urusan dalam bidang sumber daya hayati saja, tetapi juga pelayanan terhadap masyarakat maka diperlukan sumber daya manusia dengan produktivitas yang tinggi. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan terlepas dari keberhasilan pengelolaan manajemen organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Namun masih saja terdapat masalah-masalah yang terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan seperti, masih terdapat karyawan yang bekerja belum optimal sehingga akan menghambat tujuan organisasi kedepannya, hal ini akibat karyawan belum semuanya mendapatkan stimulasi atau motivasi dari pemimpinnya sehingga masih ada terjadi masalah kedisiplinan terkait jam berangkat ke kantor.

Serta masih ada kurangnya tingkat kepercayaan dari karyawan ketika mereka mendapat delegasi tugas dan karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik, sehingga dia tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan pekerjaannya menumpuk sehingga tidak terselesaikan sesuai target. Hal tersebut tentunya akan mengakibatkan pertentangan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan dengan tanggung jawab yang dipercayakan terhadap karyawan. Hal ini pasti akan banyak menimbulkan kerugian baik dari karyawan maupun organisasi, dan dapat menyebabkan organisasi tersebut mengalami kendala baik dari internal maupun eksternal perusahaan, memperlambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menstimulasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai suatu hasil yang melebihi dari target dan ekspektasi dari hasil yang sebelumnya ditentukan. Menurut (Bass dan Avolio,1993) kepemimpinan transformasional akan membentuk budaya organisasi yang dapat menunjang kinerja organisasi dan personal, yaitu budaya

organisasi yang tanggap terhadap perubahan lingkungan, mendorong inovasi dan kreativitas serta menyatukan upaya demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah metode dari seorang pemimpin melakukan kegiatan yang terus berkelanjutan sampai bisa mempengaruhi satu organisasi dan bawahannya saat melakukan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin yang mempunyai gaya transformasional dikatakan berhasil didalam sebuah perusahaan ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja individu. Dalam suatu organisasi kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya, selain itu kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan keyakinan diri para bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Sejalan dengan logika yang ada menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa penelitian yang mendukung logika tersebut, yaitu:

Berdasarkan penelitian terdahulu telah ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan Fanni Adhistya (2013) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (persero) TBK” penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang mendukung kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan Lila Tintami dkk. (2012) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus” penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diantara penelitian yang mendukung, ada beberapa penelitian dengan hasil yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nanik Nurhayati dkk. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan dengan Metode SEM” penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang selanjutnya yang dilakukan oleh Sahidilah Nurdin dan Acep Rohendi (2016) “Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi” penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan dan prestasi seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya secara benar, tepat waktu, dan itu merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan untuk dapat menyelesaikan

tugasnya secara tepat waktu. Menurut (Robbins,2006) kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi dari interaksi antara berbagai kemampuan dan motivasi dirinya, kemudian kinerja karyawan mengacu kepada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Wibowo,2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kerja karyawan yang dilakukan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Faktor yang disebabkan oleh kinerja adalah bila seorang karyawan tidak melakukan tugasnya maka dia tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan pekerjaannya menumpuk sehingga tidak dapat terselesaikan sesuai target yang ditetapkan. Hal ini pasti akan banyak menimbulkan kerugian baik dari karyawan maupun organisasi, dan dapat meyebabkan organisasi tersebut mengalami kendala baik dari internal maupun eksternal perusahaan, memperlambat kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu tujuan organisasi.

Self efficacy diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang untuk berhasil meraih tugas tertentu menurut (Kreitner dan Kinicki,2005). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Karyawan yang mempunyai *Self Efficacy*

yang tinggi akan lebih meningkatkan kinerja yang dimiliki bawahan dan kompetensi para bawahan dalam menentukan keefektifan kinerja dari bawahan tersebut. Kurangnya *Self Efficacy* juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja, karena karyawan dianggap tidak mempunyai kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Self efficacy merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu. Menurut (Pajares,2002) dalam (Janu Tri Parmawati, 2004) *self efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan dan tindakan-tindakan individu serta berpengaruh juga terhadap tingkat stress dan kegelisahan individu. Peran variabel *self efficacy* juga berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena dilihat dari salah satu indikator yang dimiliki *self efficacy* ketika karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dan didorong oleh pemimpin yang inspiratif maka kinerjanya akan meningkat. ketika seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan transformasional tentu akan mampu memberikan motivasi, mendorong untuk bekerja lebih baik kepada karyawannya ditambah dengan memiliki *self efficacy* atau kepercayaan diri yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki *self efficacy* atau dengan kata lain memiliki *self efficacy* yang rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan atau pegawai tersebut.

Berdasarkan pernyataan pernyataan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian terdahulu yang berjudul Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator *Self Efficacy* Pada Perusahaan Garmen Di Jawa Timur oleh Ritawati Tedjakusuma (2008).

B Rumusan Masalah

Dalam suatu organisasi kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya, Ketika pemimpin mempunyai rencana jangka panjang yang baik untuk perusahaan maupun organisasi tentunya akan memiliki tujuan yang ingin dibawa untuk kepentingan perusahaan, maka dari itu pemimpin ingin membuat karyawannya untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya atau tugasnya tetapi dengan cara yang berbeda juga mempengaruhi bawahannya untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. secara tidak langsung karyawan akan termotivasi dan kinerjanya juga akan meningkat. Dengan ini didapatkan rumusan masalah yang pertama yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Karyawan akan meningkat kinerjanya ketika mereka mempunyai tingkat *self efficacy* (kepercayaan diri) yang tinggi, Ketika karyawan mempunyai *self efficacy* yang tinggi akan merasa bahwa dapat menguasai situasi dan akan menghasilkan output yang positif yang membuat karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik yang akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan keyakinan diri para bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Peran *self efficacy* juga berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, karena dilihat dari salah satu indikator yang dimiliki *self efficacy* ketika karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dan didorong oleh pemimpin yang inspiratif maka kinerjanya akan meningkat. Dengan ini didapatkan rumusan masalah yang kedua yaitu:

2. Apakah self efficacy mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh self efficacy sebagai variabel moderasi dalam mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, adapun beberapa manfaat tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, lebih khususnya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kinerja karyawan terkait pelaksanaannya dalam organisasi serta menjadi bahan referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi. Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan dalam organisasi.
- b. Bagi peneliti yaitu dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, dengan melihat praktiknya secara langsung.
- c. Pihak lain dan masyarakat umum yaitu sebagai tambahan referensi bagi teman-teman yang memerlukan sumber data dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.