

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, dikarenakan setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuan yaitu untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Upaya mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan menempati posisi strategis, karena prestasi kerja karyawan yang dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator prestasi kerja karyawan yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi Sutrisno, (2020).

Menurut Lawer & Porter, (1968) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah nilai, kualitas, atau kuantitas kontribusi pribadi karyawan yang dapat diukur dengan pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi begitu halnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Berdasarkan post survei menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan cukup baik. Indikator prestasi kerja menurut Kang et al., (2023) yaitu perilaku tugas, perilaku interpersonal, perilaku *downtime*, dan perilaku destruktif/berbahaya.

Hal tersebut dapat dilihat dari cukup banyak karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Fokus pada objek penelitian ini ditujukan kepada karyawan penyamakan kulit Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan mengalami perkembangan yang fluktuatif seperti yang nampak pada gambar berikut:



Grafik 1.1 Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan pada tahun 2019-2023 mengalami perkembangan yang fluktuatif. Hal ini dikarenakan pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan

yang cukup drastis sampai kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak Dinas tersebut. Penurunan ini terjadi karena adanya Pandemi Covid 19 yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Akan tetapi pada tahun 2022-2023 mengalami perkembangan yang cukup drastis dan dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh pihak Dinas yaitu 75% (Sumber: Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan, 2024).

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian pada suatu organisasi. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

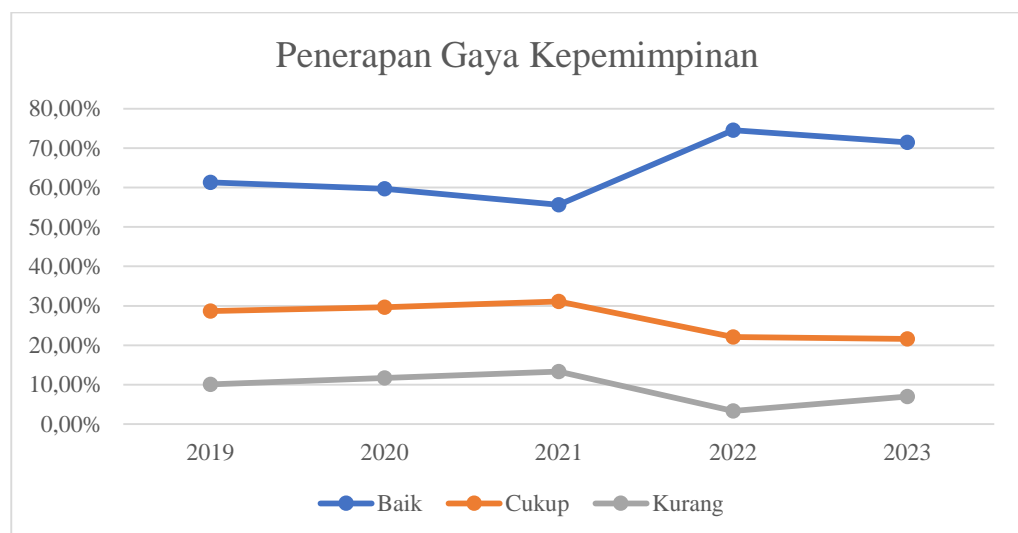
Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016) menyatakan bahwa, kepemimpinan transformasional memandang para pengikutnya dan berusaha mencapai kinerja luar biasa dari para pengikutnya melalui transformasi sikap, nilai-nilai, dan motif mereka dari tingkat gairah dan kedewasaan yang lebih rendah. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri

maupun organisasi mereka. Menurut Robbins & Judge, (2014) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Mohamed Zahran Al Kindy et al., (2016); Kang et al., (2023) yaitu pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Berdasarkan post survei menunjukkan bahwa pada dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan menerapkan kepemimpinan transformasional. Dimana dalam penerapan kepemimpinan transformasional, pihak pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan perusahaan yaitu dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

Berdasarkan hasil post survei yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang di terapkan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan yaitu kepemimpinan transformasional yang hasil menunjukan cukup baik. Focus pada objek penelitian ini dapat ditujukan kepada seluruh karyawan yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Dari informasi yang diperoleh berdasarkan post survei penerapan

kepemimpinan transformasional pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan dapat dilihat pada gambar berikut:

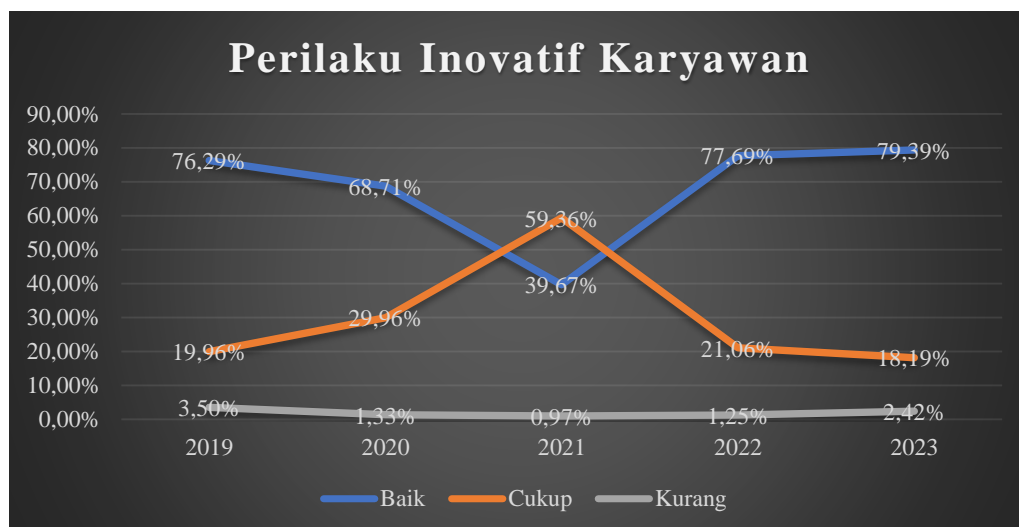


Grafik 1.2 Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan terbilang cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari informasi yang diberikan oleh salah satu karyawan yang menjelaskan bahwa dari seluruh karyawan lebih dari separi menjelaskan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional mulai tahun 2019-2023 mayoritas menganggap bahwa diterapkan dengan baik. Bahkan walaupun pada tahun 2021-2022 terjadi Pandemi Covid 19 pimpinan dapat menerapkan kepemimpinan transformasional tersebut dengan baik (Sumber: penjelasan dari salah satu karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan).

Indikasi selanjutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu perilaku inovatif. Perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai tindakan individu yang mengarah pada pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide-ide baru yang berpotensi menguntungkan perusahaan, Amabile, (1988). Perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. McGuirk et al., (2015) mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada. Perilaku inovatif mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan ide-ide baru kedalam praktek kerja.

Indikator perilaku inovatif menurut Trang & Dotulong, (2023); Amabile, (1988) yaitu eksplorasi ide, ide generasi, memperjuangkan ide, implementasi ide. Berdasarkan post survei menunjukkan bahwa perilaku inovatif karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari cukup banyak dari karyawan yang mampu mengembangkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah-masalah sulit dan menemukan teknologi, proses, dan metode baru yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan lebih efektif. Adapun bentuk perilaku inovatif karyawan dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan dapat dilihat pada gambar berikut:



Grafik 1.3 Perilaku Inovatif Karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa perilaku inovasi karyawan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan termasuk dalam kategori baik. Akan tetapi pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan, akan tetapi penurunan tersebut masih dalam kategori cukup baik. Hal ini dikarenakan pada tahun tersebut karyawan tidak dapat menerapkan perilaku inovatif secara maksimal karena mereka harus bekerja di rumah. Pada tahun 2021 ke 2022 mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari perilaku inovatif karyawan tersebut. Dimana perilaku inovatif tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Sumber: penjelasan dari salah satu karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan).

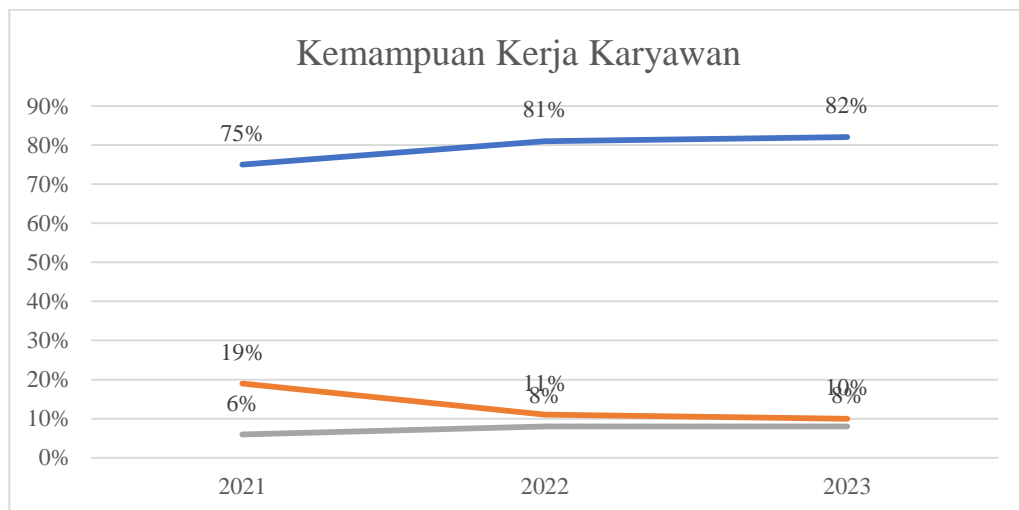
Indikasi selanjutnya variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan

menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja adalah tingkat ukur kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Hasibuan, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, berdasarkan perbandingan harapan dan persepsi kerja dalam organisasi Hackman & Oldham, (1976); Lawer & Porter, (1968). Kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dicerminkan oleh moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja Hasibuan, (2020). Indikator kepuasan kerja menurut Luu & Phan, (2020); Hackman & Oldham, (1976) yaitu gaji, kemajuan karir, karakteristik kerja, lingkungan kerja, dan hubungan rekan kerja. Berdasarkan Post survei menunjukkan bahwa kepuasan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan tinggi.

Hal ini dikarenakan karyawan merasa senang dengan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab mereka. Karyawan juga akan merasa puas dengan segala ketentuan dan peraturan yang ditetapkan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Kepuasan kerja karyawan ini merupakan hal yang sangat penting bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk

Kulit Magetan. Hal ini dikarenakan dengan adanya karyawan yang merasa puas dan merasa senang cenderung akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Adapun bentuk kepuasan kerja karyawan dinas perindustrian dan perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan dapat dilihat pada gambar berikut:



Grafik 1.4 Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan mayoritas dalam kategori baik dengan perkembangan yang signifikan. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan merasa senang dan puas dengan fasilitas, gaji, maupun tunjangan tambahan yang diberikan oleh pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Kepuasan kerja ini sangat penting bagi karyawan, hal ini dikarenakan dengan adanya karyawan yang merasa puas maka karyawan mampu bekerja dengan maksimal (Sumber:

penjelasan dari salah satu karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta mampu memediasi kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo, (2018), Milyati, (2011), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo, (2018), Wisnawa & Dewi, (2020), Tafsir et al., (2022), Isrokudin & Adriani, (2022), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tafsir et al., (2022) bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Priyatmo, (2018), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Priyatmo, (2018) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan”.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah yang ingin dibatasi oleh peneliti yang disebabkan masalah yang terlalu luas atau lebar yang bisa mengakibatkan penelitian itu tidak bisa fokus. Oleh karena itu, batasan diperlukan supaya penelitian bisa memberikan hasil yang tepat. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hanya meneliti karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan.
2. Hanya meneliti kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif sebagai variabel bebas, prestasi kerja sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
2. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
5. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?
7. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
5. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
7. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari studi empiris yang dilakukan oleh penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai proses dalam pembelajaran dan sarana dalam mempraktekkan teori maupun metode-metode yang dipelajari di bangku perkuliahan dalam mengatasi permasalahan yang ada di dunia nyata, dalam hal ini adalah mengenai bidang MSDM yaitu mengenai kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Unit Pelaksana Teknis Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian dan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

5. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), serta dapat untuk mengkaji permasalahan yang terkait dengan penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan.