

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor perindustrian dan perdagangan merupakan sektor yang memiliki peran besar di Indonesia. Perindustrian dan perdagangan merupakan sektor penting dan mempunyai peluang yang besar untuk dikembangkan. Indonesia memiliki berbagai jenis industri dan perdagangan yang dapat meningkatkan perekonomian. Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, menjadi barang bermutu tinggi dalam penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri. (www.liputan6.com)

Kabupaten Banyumas memiliki banyak dan beragam potensi industri kecil menengah (IKM) yang menghasilkan berbagai produk kerajinan, diantaranya kerajinan batik, alas kaki dari bahan ban bekas atau bandol, bordir, logam, payung kertas, tas, sepatu, dan jaket kulit. Potensi ini masih banyak lagi manakala digali oleh kecamatan. Berdasarkan data dari dinperindag kabupaten Banyumas, jumlah industri kecil menengah di Banyumas terdapat 42.520 unit usaha. Dari jumlah itu 2 persennya atau 850 unit usaha harus terus dikembangkan agar memiliki daya saing, sehingga mampu bertahan di era global yang penuh tantangan. Apalagi potensi dalam industri kecil menengah produk kerajinan, strategis untuk menumbuhkan ekonomi lokal (www.infopurwokerto.com).

Peran Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DINPERINDAG) sangat penting, karena semua yang menyangkut industri dan perdagangan menjadi tanggung jawab dinas tersebut. Dari capaian indikator kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas pada tahun 2018 termasuk dalam kategori baik dan berhasil memenuhi target yang telah ditetapkan, namun mencermati hasil analisis masih terdapat kendala yang memerlukan upaya dan komitmen bersama untuk meningkatkan kinerja agar penetapan kinerja yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik terlebih lagi manfaat dan dampaknya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Karyawan yang ada di Dinperindag terdapat karyawan PNS dan non PNS. Karyawan di Dinperindag terbagi di dalam beberapa bidang yaitu kepala dinas, sekretariat, perindustrian, perdagangan, pasar, metrologi, upt pasar manis, upt pasar wage, upt pasar Sokaraja dan upt pasar Ajibarang-Wangon (www.dinperindag.banyumas.kab.go.id).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara pada karyawan Dinperindag juga masih terdapat masalah dalam partisipasi keterlibatan kerja karyawan yang kurang mementingkan kinerjanya. Oleh karena itu karyawan Dinperindag Kabupaten Banyumas diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagi pengetahuan serta aspek lain seperti sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja. Sumber Daya Manusia yang di miliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan,

apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Kartikaningdyah dan Utami, 2017).

Menurut Sinambela (2017), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Atmayana, 2016). Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan keterlibatan kerja. Variabel pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang dibahas oleh para ahli diantaranya adalah gaya

kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan bebas dan gaya kepemimpinan pelengkap.

Gaya atau perilaku kepemimpinan yang termasuk dalam tipe kepemimpinan bebas salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam hal ini kepemimpinan transformasional sangat berkaitan dengan kinerja karyawan di Dinperindag karena pemimpin dapat memotivasi, mempengaruhi dan menginspirasi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Menurut Avolio (1999) dan Bass (1985) dalam Chua and Ayoko (2019) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan atau pengikut untuk mengubah keyakinan, nilai, kemampuan mereka dan motif untuk meningkatkan kinerja mereka diluar kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi sambil membangun rasa motivasi diri pada karyawan mereka.

Menurut Burns (dalam suminar, dkk 2015) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut, dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Oleh karena itu kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh di dalam perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja dari karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Penelitian Arthawan dan Mujiati (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan dan

didukung oleh penelitian dari Adinata, (2015), Chandrasekara (2019), Supartini, (2017), Suminar, dkk (2015), Harjono, dkk (2015), Nugroho, dkk (2015). Sedangkan Cahyono, dkk (2014) gaya kepemimpinan transformasional **tidak berpengaruh signifikan dan positif** terhadap kinerja karyawan.

Variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi finansial. Menurut Mondy (2008) (dalam Lenni 2014) mengungkapkan kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Wibowo dan Setiawan(2014) menjelaskan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lainnya dimana pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi finansial juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya (Wibowo dan Setiawan, 2014). Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan oleh Permata,dkk (2016) menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai **pengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja dan didukung oleh penelitian Musyafi,dkk (2016),

Irawan,dkk (2014), Pujiyasmi,dkk (2017), Wibowo dan Setiawan (2014), Marliani, dkk (2016), Lenni (2014). Sebaliknya Setyo (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial **berpengaruh negatif** terhadap kinerja karyawan.

Variabel ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampel dimana individu secara psikologi memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008 dalam alfajri, 2019). Menurut Lodahl dan Kejner dalam Putri (2017) seberapa besar identifikasi secara psikologi individu terhadap pekerjaannya, makin besar individu tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi.

Keterlibatan kerja yang dilakukan karyawan timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja dengan kata lain suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya (Dewi dan Pristiyono, 2016). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Alfajri (2019) Keterlibatan Kerja **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan dan di dukung oleh penelitian Putri (2017), Dusaw, dkk (2016), Kimbal, dkk (2015), Gulo, (2014). Sebaliknya Iskandar, dkk (2019) bahwa keterlibatan kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Gulo (2014) yang mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini , peneliti mengganti variabel Budaya Organisasi menjadi Kompensasi Finansial, yang di ambil dari penelitian Sari, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali”. Berdasarkan uraian permasalahan dan adanya ketidak konsistenan terhadap penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Alasan lain juga karena terdapat perbedaan lokasi dimana penelitian maka peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan kontradiksi hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai dasar perumusan kebijakan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan keterlibatan kerja.

3. Manfaat Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1), serta menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus di bidang sumber daya manusia.