

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai menjadi tolok ukur penting dalam menilai pencapaian sebuah organisasi, khususnya dalam lingkup pemerintahan yang memegang peranan penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Meski demikian, banyak organisasi sektor publik masih menghadapi tantangan berupa kurang stabilnya komitmen terhadap organisasi serta tingkat pemberdayaan karyawan yang belum maksimal. Di lingkungan birokrasi seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo, permasalahan tersebut tampak dari fluktiasi semangat kerja, rendahnya inisiatif, dan kurangnya keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan strategis.

Kepemimpinan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi berbagai variabel organisasi, termasuk komitmen dan kinerja. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dinilai mampu memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja karyawan melalui proses inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual. Berbagai temuan empiris mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara langsung berdampak terhadap pemberdayaan dan kinerja pegawai, serta memberikan pengaruh tidak langsung melalui peran mediasi dari komitmen terhadap organisasi (Putri & Meria, 2022).

Fenomena empiris menunjukkan adanya inkonsistensi dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil sejumlah studi mengungkapkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan cenderung meningkat apabila dikaitkan dengan peran mediasi komitmen organisasi. (Irawati et al., 2024), sementara studi lainnya mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja karyawan tanpa bergantung pada peran mediasi yang signifikan (Tailan, 2021). Perbedaan ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang relevan untuk dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan guna menggali secara mendalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui dua jalur mediasi utama, yakni komitmen terhadap organisasi dan pemberdayaan pegawai. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan dasar empiris dalam perumusan strategi kepemimpinan di instansi pemerintah, guna meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan sejumlah permasalahan utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini, antara

lain adalah:

1. Masih terdapat ketidakjelasan penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan birokrasi daerah, yang berdampak pada ketidakterlibatan emosional pegawai terhadap tujuan organisasi.⁴
2. Komitmen organisasi pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo menunjukkan gejala fluktuatif, yang mengindikasikan rendahnya ikatan afektif terhadap instansi.
3. Tingkat pemberdayaan pegawai belum menunjukkan hasil optimal, khususnya dalam aspek pengambilan keputusan, pengakuan terhadap kontribusi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.
4. Kinerja pegawai belum mencapai tingkat maksimal, terlihat dari produktivitas kerja, kedisiplinan, serta pencapaian target yang belum seragam antarunit kerja.
5. Masih terbatasnya penelitian empiris yang menguji secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui dua variabel mediasi, yaitu komitmen organisasi dan pemberdayaan, dalam konteks birokrasi lokal.
6. Belum adanya model kepemimpinan berbasis transformasional yang teruji secara empiris di instansi pemerintahan daerah seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo, yang mampu memetakan peran strategis pemberdayaan dan komitmen dalam peningkatan kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini guna menjaga fokus dan arah penelitian, yaitu:

1. Variabel independen dalam penelitian ini secara khusus dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional.⁵
2. Variabel dependen difokuskan pada kinerja pegawai yang berada di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karo.
3. Variabel mediasi yang dianalisis dalam penelitian ini terbatas pada komitmen organisasi dan pemberdayaan pegawai.
4. Lingkup lokasi penelitian hanya mencakup Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kabupaten Karo, yang terdiri dari 92 orang pegawai sebagai total populasi dan sampel.

5. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggambarkan persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan atasan, tingkat komitmen organisasi, pemberdayaan, dan kinerja pegawai.
6. Data yang digunakan dibatasi pada periode waktu tertentu sesuai dengan waktu pelaksanaan penelitian di tahun berjalan, dan bersifat *cross sectional*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan pegawai?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kinerja karyawan?6
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pemberdayaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

2. Menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan pegawai.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.
6. Menguji peran mediasi pemberdayaan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kerangka teori yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, pemberdayaan, dan kinerja karyawan, khususnya⁷ dalam konteks organisasi sektor publik di Indonesia. Penelitian ini turut memperkuat temuan empiris sebelumnya sekaligus memp