

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan organisasional yang berbeda-beda. Tujuan organisasional tersebut dapat dicapai jika kinerja karyawannya baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006, p113), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan, sedangkan kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, tetapi pada penelitian ini peneliti hanya akan membahas mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan *employability*.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003, dalam Nurjanah, 2008). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahannya. Hal itu akan menentukan bagaimana seorang karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan tersebut, yang mana secara tidak langsung tergambar dari bagaimana kinerja masing-masing karyawan tersebut. Dalam penelitian ini akan diteliti tentang gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan

kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employability*. *The Conference Board of Canada* (CBC, 2000, dalam Ahmad, 2012) mendefinisikan *employability skills* sebagai suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keterampilan dan kualitas individu yang dikehendaki oleh pemberi kerja terhadap pekerja baru apabila mereka mulai bekerja. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan di atas standar yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut dapat berkinerja lebih baik dibanding karyawan yang hanya memiliki kemampuan standar. Oleh karena itu, faktor *employability* ini sangat menarik untuk diteliti karena peneliti ingin mengetahui apakah *employability* memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari artikel ilmiah milik Joaquin Camps yang berjudul “*Transformational leadership, learning, and employability effects on performance among faculty members.*”

## 1.2 Obyek Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan administrasi yang berada di Surabaya karena peneliti ingin meneliti bagaimanakah peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja para karyawan administrasinya yang pada umumnya tidak memiliki jenjang karir, melalui faktor *employability*.

### 1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *employability* ?
2. Apakah *employability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *employability* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ?

### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employability*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *employability* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis peran *employability* dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1. Secara Akademis

Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan dimediasi oleh faktor *employability*.

## 2. Secara praktis

Untuk meningkatkan peranan seorang pemimpin perusahaan yang berada di Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan administrasinya melalui faktor *employability*.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan terdiri dari :

#### Bab 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, obyek penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan landasan teori yang di dalamnya berisi mengenai gaya kepemimpinan, *employability*, dan kinerja karyawan.

#### Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

#### Bab 4 : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskripsi data, dan pembahasan dari penelitian ini.

## Bab 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil penelitian ini.