

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada elemen vital dari suatu organisasi yang meliputi seluruh individu yang bekerja dalam entitas tersebut. SDM mencakup karyawan pada berbagai tingkatan, dari tingkat eksekutif hingga operasional, yang berkontribusi pada berjalannya kegiatan bisnis dan pencapaian tujuan organisasi (Herminingsih, 2011). Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, manajemen konflik, dan pengaturan kebijakan terkait tenaga kerja. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan terlibat dalam mencapai visi dan misi organisasi, sehingga mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

SDM merupakan faktor yang sangat penting dan tak terpisahkan dari organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Perkembangan perusahaan sangat ditentukan oleh SDM. SDM dapat diartikan dalam dua konteks, yaitu secara mikro dan makro. Secara mikro, SDM merujuk pada individu yang bekerja dan menjadi anggota perusahaan atau institusi, seperti pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan sejenisnya. Sementara itu, secara makro, SDM merujuk pada penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, baik yang telah bekerja maupun yang belum. Secara keseluruhan, SDM dapat diartikan sebagai individu yang berperan sebagai penggerak dalam organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan merupakan aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.1.2 Transformational Leadership

Transformational Leadership adalah jenis kepemimpinan yang menginspirasi kesadaran para pengikut melalui pameran nilai-nilai dan aspirasi tinggi seperti kebebasan, keadilan, dan kesetaraan (Elisa Wijani Setiawan, Lucy Puspita Hadi, 2019). Dalam situasi ini, pemimpin memberikan dorongan dan

melaksanakan semua tindakan dengan menghormati masing-masing individu serta senantiasa terlibat secara intensif dengan anggota-anggota organisasinya. Seorang pemimpin akan senantiasa mengakomodasi tujuan, etika, moral, dan tidak hanya terfokus pada sasaran harian tetapi mengarahkan pandangan menuju target jangka panjang organisasi. Pemimpin yang menerapkan konsep ini akan melihat dirinya sebagai perubahan positif, dan mengajak tiap individu untuk berpartisipasi aktif dalam mengikuti pandangan dan misi suatu organisasi (Handayani, 2017).

Dalam penelitian ini dibutuhkan teori-teori yang berkaitan untuk menunjang proses penelitian yang dilakukan. Acuan yang mendasari penelitian ini didapat penelitian terdahulu, jurnal penelitian, buku, dan mendalam kesimpulannya, *transformational leadership* adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengilhami, memotivasi, dan mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang tinggi dan mengubah organisasi secara positif. Dengan memusatkan perhatian pada inspirasi, pengaruh individual, motivasi intelektual, dan keberhasilan pengikut, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif (Larasati & Susilowati, 2021).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan, tingkat keefektifan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Siti Mujanah1 & 2, 2011). Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan berbagai kriteria, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kemampuan beradaptasi, tingkat kehadiran, serta kontribusi dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam mengevaluasi kontribusi dan kontribusi seorang karyawan terhadap kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan, serta membantu menciptakan budaya kerja yang sehat dan kompetitif (Novitasari et al., 2020).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Studi Sebelumnya

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
1	<i>A Study On The Effect Of Transformational Leadership On Work Motivation A Case Of Employees At Small And Medium Enterprises In Vietnam (Huynh, 2021)</i>	Independent: <i>Transformational Leadership</i> Dependent: <i>Job Satisfaction, Motivation</i>	Jumlah Data: 372 kuesioner (286 yang valid) Subjek Penelitian: Karyawan yang bekerja di Small and Medium Enterprises (SMEs) di Vietnam. Daerah Penelitian: Vietnam Desain Riset: <i>Convenient Sampling</i> Analisis Data: <i>SPSS 20.0</i>	H1: Terdapat hubungan positif antara Pengaruh Ideal terhadap Kepuasan Kerja. H2: Terdapat hubungan positif antara Stimulasi Intelektual terhadap Kepuasan Kerja H3: Terdapat hubungan positif antara Pertimbangan Individual terhadap Kepuasan Kerja. H4: Terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan Motivasi.

Tabel 2. 2 Studi Sebelumnya (Lanjutan)

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
2	<i>Does What Goes Around Really Comes Around? The Mediating Effect of CSR on the Relationship between Transformational Leadership and Employee's Job Performance in Law Firms</i> (Hongdao et al., 2019)	Independent: <i>Transformational Leadership,</i> Dependent: <i>Job Performance</i> Pemediasi: <i>Corporate Social Responsibility</i> Pemoderasi: <i>Cultural, Institutional, Religious Beliefs, Legal Innovation</i>	Jumlah Data: 200 kuisioner Subjek Penelitian: Firma Hukum di Pakistan. Daerah Penelitian: Pakistan Desain Riset: <i>Cross-Sectional Study Design</i> Analisis Data: <i>Multiple Regression</i>	H1. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dengan kinerja kerja karyawan. H2. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dengan tanggung jawab sosial perusahaan. H3. Tanggung jawab sosial perusahaan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja kerja karyawan. H4. Tanggung jawab sosial perusahaan secara signifikan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja karyawan.

Tabel 2. 3 Studi Sebelumnya (Lanjutan)

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
3	<i>Impact Of Transformational Leadership Intervention Of Head Nurses Among Front-Line Soldiers (Staff Nurses) Working In Government Hospital</i> (Mushtaq et al., 2022)	Independent: <i>Transformational Leadership</i> Dependent: <i>Job Performance, Nursing Process, and Quality of Nursing Care.</i>	Jumlah Data: 576 karyawan (480 perawat staff dan 96 kepala perawat) Subjek Penelitian: Perawat staf dan kepala perawat yang bekerja di Rumah Sakit Services, Lahore, Pakistan. Daerah Penelitian: Pakistan. Desain Riset: <i>Quasi- Experiment</i> Analisis Data: SPSS 25	H1. Tidak ada perbedaan signifikan dalam kinerja kerja perawat staf, proses keperawatan, dan kualitas perawatan keperawatan sebelum dan setelah intervensi kepemimpinan transformasional oleh kepala perawat. H2. Tidak ada hubungan antara kesadaran kepala perawat tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja perawat staf, proses keperawatan, dan kualitas perawatan keperawatan.

Tabel 2. 4 Studi Sebelumnya (Lanjutan)

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
4	<i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the Transformational Leadership towards employee performance</i> (Eliyana et al., 2019)	Independent: <i>Transformational Leadership</i> Dependent: <i>Work Satisfaction and Work Performance</i> Pemediasi: <i>Organizational Commitment</i> Pemoderasi: <i>Education Level, Work Experience</i>	Jumlah Data: 30 responden Subjek Penelitian: Pemimpin Tingkat Menengah) di perusahaan Pelabuhan Indonesia III Inc. Daerah Penelitian: Pelabuhan Indonesia III Inc Desain Riset: Kuantitatif dengan Pendekatan Eksplanatori dan metode SEM Analisis Data: <i>Partial Least Square (PLS).</i>	H1: Terdapat pengaruh positif antara transformasional leadership (kepemimpinan transformasional) terhadap work satisfaction (kepuasan kerja) dari middle-level leaders di perusahaan Pelabuhan Indonesia III Inc. H2: Terdapat pengaruh positif antara transformasional leadership terhadap organizational commitment (komitmen organisasi) dari middle-level leaders di perusahaan Pelabuhan Indonesia III Inc. H3: Terdapat pengaruh negatif antara transformasional leadership terhadap work performance (kinerja kerja) dari middle-level leaders di perusahaan

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
				Pelabuhan Indonesia III Inc. H4: Terdapat pengaruh positif antara work satisfaction terhadap work performance dari middle-level leaders di perusahaan Pelabuhan Indonesia III Inc. H5: Terdapat pengaruh negatif antara organizational commitment terhadap work performance dari middle-level leaders di perusahaan Pelabuhan Indonesia III Inc.

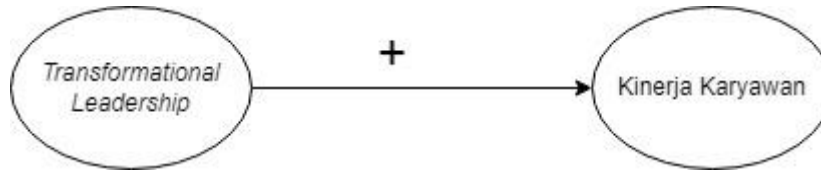
Tabel 2. 5 Studi Sebelumnya (Lanjutan)

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
5	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Pada Kinerja Pegawai Dengan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Puspitaria & Hendarsjah, 2022)	Independent: <i>Transformational Leadership</i> Dependent: Kinerja Pegawai Pemediasi: Kompensasi, Kepuasan Kerja	Jumlah Data: 327 responden Subjek Penelitian: Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Madiun Daerah Penelitian: Pemerintah Kota Madiun, Indonesia. Desain Riset: korelasional atau hubungan antar variabel-variabel yang diteliti Analisis Data: Uji Validitas Konvergen, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi	H1: <i>Transformational Leadership</i> memiliki asosiasi positif dengan kompensasi. H2: <i>Transformational Leadership</i> tidak memiliki asosiasi positif dengan kepuasan kerja. H3: <i>Transformational Leadership</i> memiliki asosiasi positif dengan kinerja pegawai. H4: Kompensasi memiliki asosiasi positif dengan kinerja pegawai. H5: Kepuasan kerja memiliki asosiasi

No	Judul, Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
			Ordinary Least Squares (OLS), Uji Sobel Test, Persentase Variabilitas	positif dengan kinerja pegawai. H6: Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi Kompensasi. H7: Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi Kepuasan Kerja.

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi atau lingkungan kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang dimaksud mencakup berbagai aspek kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, atau gaya partisipatif. Hipotesis ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, semakin tinggi tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan kata lain, jika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang inspirasional, memotivasi, dan berorientasi pada pengembangan karyawan, maka karyawan diharapkan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi.

Hipotesis ini perlu diuji melalui penelitian empiris yang mengumpulkan data tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin dan mengukur kinerja karyawan berdasarkan berbagai indikator yang relevan. Hasil penelitian akan membantu menguji kebenaran hipotesis ini dan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Yang Positif Terhadap Kinerja Karyawan