

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Izzati (2020), pelayanan publik dapat diartikan sebagai bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik atau jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyatakan “Negara memiliki kewajiban untuk melayani warga negaranya untuk memenuhi hak dan kebutuhan masyarakat agar masyarakat lebih sejahtera sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”. Menurut Rusmiana et al., (2021), pelayanan publik adalah salah satu kegiatan yang wajib dilakukan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pemerintah atau instansi sebagai penyedia layanan berkewajiban memberikan pelayanan yang prima (*excellent service*) kepada masyarakat sebagai pengguna layanan. Pemerintahan yang baik akan terlihat dari bagaimana pelayanannya kepada masyarakat, karena kesejahteraan masyarakat merupakan hal utama yang perlu diperhatikan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak lepas dari peran sumber daya manusianya atau lebih dikenal dengan yang namanya pegawai. Kepemimpinan secara luas disebut sebagai “seni menyelesaikan sesuatu

melalui orang lain”. Definisi yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett memiliki arti memimpin mencapai tujuan organisasi dengan mengorganisir orang lain untuk melakukan berbagai tugas sendiri (Amelia et al. 2022).

Salah satu contoh pentingnya sumber daya manusia dalam suatu lembaga adalah kelancaran kegiatan negara. Jika lembaga tersebut memiliki pegawai yang kompeten di bidangnya, maka segala pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana dan harapan. Pengelolaan sumber daya harus dapat dilakukan dengan cara yang akurat terutama dalam mengidentifikasi dan menggunakan sumber daya manusia untuk menunjang keberadaan organisasi. Sumber daya manusia hendaknya diberikan tugas sesuai dengan kualifikasinya agar pekerjaan terlaksana dengan lancar dan tercapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dan dominan yang membantu lembaga pemerintahan mencapai suatu tujuannya. Sumber daya yang paling penting dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai adalah sumber dari keberhasilan organisasi dan penggerak utama kegiatan organisasi seluruh instansi pemerintah.

Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan gabungan dari 2 bidang Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta (bidang Pemberdayaan Masyarakat Informasi dan Bidang Layanan Teknologi Manajemen Informatika serta UPTD Plaza Informasi. Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta memfasilitasi 2 lembaga, yaitu Komisi Informasi Daerah (KID) dan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah

(KPID). Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta berdiri mulai 1 Januari 2016 yang merupakan amanat dari Peraturan Daerah DIY Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Seiring dengan dinamika perkembangan dan adanya penataan kelembagaan baru Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, sesuai dengan Perda Istimewa DIY Nomor 1 Tahun 2018, struktur dan ketugasan Dinas Kominfo DIY juga mengalami penyesuaian. Rincian Tugas dan fungsi Diskominfo DIY dalam peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 65 Tahun 2018.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anggotanya (Nurjaya et al. 2020). Semedo (2018) mengungkapkan kepemimpinan memiliki peran penting dalam lingkungan organisasi dan gaya pengawasan yang diapdosi oleh para pemimpin secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Arici (2018) mengatakan ketika bawahan merasa mendapatkan dukungan, kepercayaan dari atasan akan mengembangkan tanggung jawab untuk membalasnya dengan perilaku yang baik dan hasil pekerjaan yang layak. Sebaliknya, ketika bawahan memiliki pemimpin yang tidak diinginkan, hubungan antara bawahan dan atasan akan cenderung menunjukkan perilaku yang merugikan, seperti sabotase layanan, absensi, turnover dan ketidaksopanan kerja.

Kepemimpinan transformasional yang merupakan kompetensi pemimpin untuk mendapatkan kinerja karyawan melebihi harapannya,

dapat lebih membantu dan bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan seseorang untuk memotivasi karyawan. Kepemimpinan transformasional berimplikasi konteks manajerial. Kepemimpinan transformasional memiliki 4 komponen seperti : pengaruh yang diidealkan, motivasi inspiratif untuk meningkatkan kepercayaan diri, stimulasi intelektual dan pertimbangan individual. Motivasi inspirasional dapat diartikan sebagai sikap kepemimpinan yang berhubungan dengan sifat-sifat emosional karyawan, membangun kepercayaan diri karyawan tentang kinerja karyawan, berkomunikasi dengan tepat dan memberikan umpan balik yang sebenarnya. Pertimbangan individu mengacu pada dukungan pemimpin untuk setiap pengikut seperti pelatihan dan pembinaan, pembagian tugas sesuai kompetensi dan pengawasan kinerja. Pemimpin transformasional dapat mengantisipasi karyawan akan memerlukan kepemimpinan transformasional ketika pekerjaan lebih penuh tekanan dan ketika pekerjaan lebih bermakna.

Kepemimpinan transformasional cenderung memaksimalkan tingkat kinerja profesional dalam bekerja. Para peneliti menunjukkan organisasi dengan struktur yang beragam sangat bergantung pada kinerja para pekerjanya. Kinerja biasanya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, pemangku kebijakan harus memperhatikan kinerja para pegawainya, karena menurunnya kinerja para pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor lain yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional adalah kelelahan karyawan yang dapat dikurangi melalui gaya kepemimpinan khusus ini. Prevalensi stres sangat mungkin terjadi di sektor organisasi mana pun. Kepemimpinan transformasional adalah faktor yang paling mempengaruhi yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi segala macam keadaan karena pemimpin tersebut memberikan keadaan yang mendukung kepada karyawan sehingga dapat mempertahankan tingkat kesehatan mental yang optimal melalui motivasi yang inspiratif dan juga meningkatkan tingkat kepercayaan diri.

Kemalasan sosial adalah kecenderungan untuk melakukan lebih sedikit usaha saat bekerja dalam tim dibandingkan bekerja secara individu. Pemimpin transformasional, ketika bekerja dalam kelompok, mengikuti strategi di mana ia dapat mengalokasikan berbagai tugas dan tugas sesuai dengan kompetensi karyawannya dan ia harus mengevaluasi kinerja setiap individu. Kemalasan sosial adalah aspek psikologis individu yang mungkin berbeda dari situasi ke situasi dan individu ke individu. Literatur kepemimpinan telah menetapkan pertimbangan individual oleh pemimpin dapat mengalahkan tingkat kemalasan sosial.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam literatur

perilaku organisasi dengan memperkaya pemahaman peneliti tentang kondisi di mana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan, kelelahan dan kemalasan sosial. Temuan penelitian kami memungkinkan organisasi dan manajemennya untuk memahami seberapa efisien dan efektif karyawan dapat mengikuti kebijakan atau semacam strategi lanjutan untuk memotivasi karyawan secara intrinsik sehingga karyawan dapat meningkatkan tingkat kinerja kerja dan mengurangi kelelahan, keluar dan kemalasan sosial pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi instrinsik di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah motivasi instrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kelelahan kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?

5. Apakah motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kelelahan kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?
6. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kemalasan sosial di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?
7. Apakah motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemalasan sosial di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan spesifik, peneliti membuat beberapa batasan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan praktik yang sering diterapkan saat ini. Penerapan kepemimpinan transformasional memberikan karyawan rasa percaya, lebih dihargai, patuh serta tanggap kepada pimpinannya. dampaknya karyawan akan mendapatkan motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang melebihi harapan pemimpin (Yoshi, 2017 dalam Ramadhani, 2021).
2. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Fahmi, 2016).
3. Kelelahan kerja merupakan kondisi merasa lelah, letih atau mengantuk

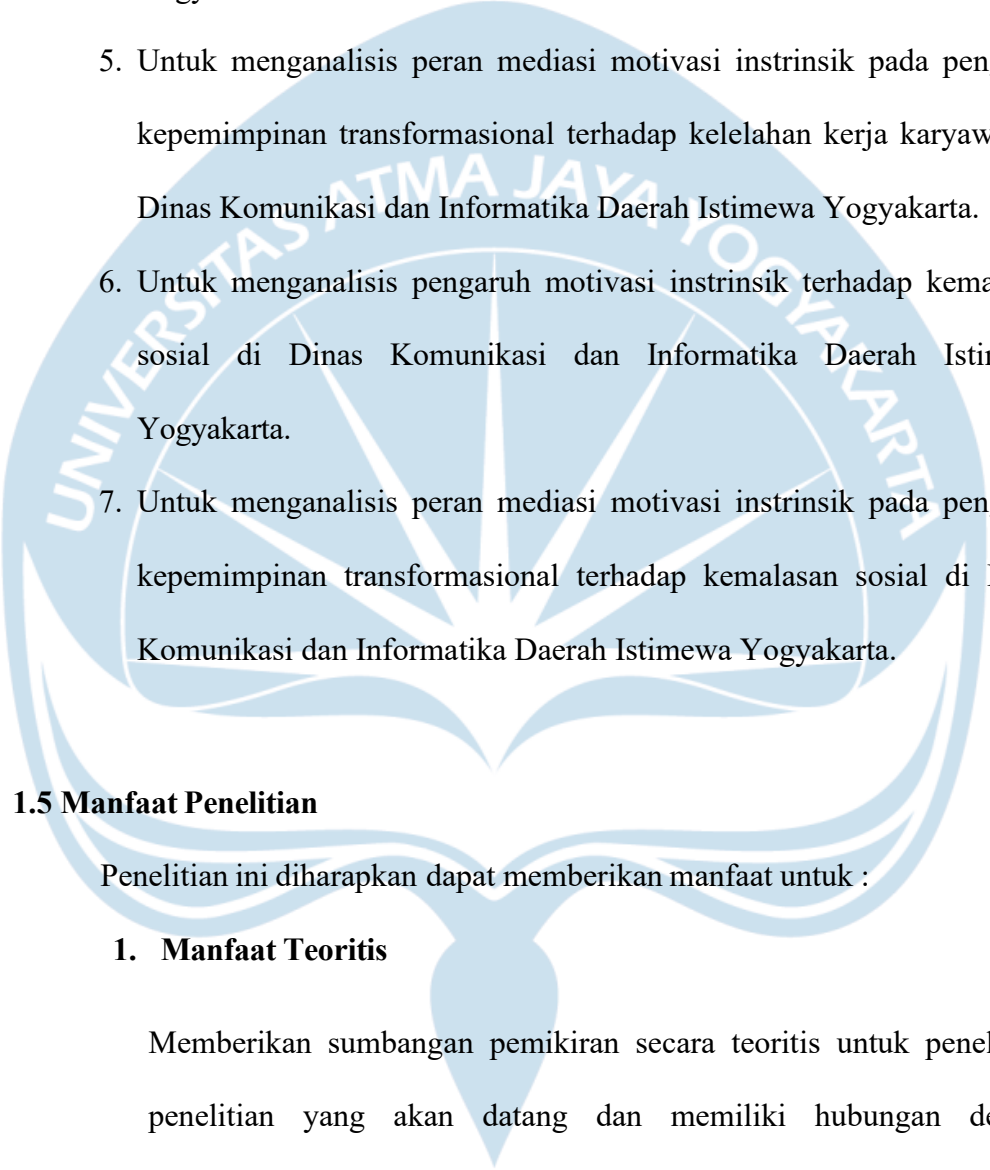
akibat beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang berlanjut, penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau kekurangan waktu istirahat (Kaka et al. 2025).

4. Menurut Fitriana & Suhasti (2022) dalam Khafiyya (2024), kemalasan sosial merupakan kecenderungan orang untuk mengurangi usahanya ketika bekerja bersama dalam kelompok yang mengharuskan tanggung jawab dalam tim.
5. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam individu untuk melakukan sesuatu karena individu tersebut menikmatinya dan individu tersebut tidak memerlukan rangsangan dari luar untuk melakukannya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi instrinsik di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis peran mediasi motivasi instrinsik pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

- 
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kelelahan kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
 5. Untuk menganalisis peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kelelahan kerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
 6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kemalasan sosial di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
 7. Untuk menganalisis peran mediasi motivasi intrinsik pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemalasan sosial di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis untuk penelitian-penelitian yang akan datang dan memiliki hubungan dengan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, kelelahan dan kemalasan sosial.

2. Manfaat Praktis

- i. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan atau instansi sebagai wawasan dan pengetahuan

terkait dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, kelelahan dan kemalasan sosial.

- ii. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terkait dengan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, kelelahan dan kemalasan sosial.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu :

Bab 1 Pendahuluan

Dalam bab ini, peneliti menggambarkan secara menyeluruh tentang penelitian secara umum disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Di dalam bab ini, peneliti akan memberikan penjelasan tentang bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang

sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, SEM (*Structural Equation Model*) dan diakhiri dengan pembahasan.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, keterbatasan penelitian dan saran.

