

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perekonomian Indonesia, usaha kecil dan menengah atau yang biasa disebut UKM merupakan kelompok usaha yang jumlahnya paling banyak. Berdasarkan data Kemenkop, UKM memiliki kontribusi besar dalam menyerap total dari seluruh tenaga kerja yang ada. Pada UKM juga terdapat beberapa karyawan sebagai tenaga kerja dan Perilaku karyawan penting karena dapat menentukan pengalaman kerja karyawan hingga berjalannya UKM tersebut.

Mengkoordinir sumber daya manusia pada UKM secara efektif tergantung bagaimana cara seseorang dalam bertindak sebagai pemimpin yang memimpin usaha tersebut. Pemimpin menjadi salah satu tokoh yang menjadi panutan bagi setiap karyawannya. Pada penerapannya, setiap orang memiliki cara atau teori yang berbeda dalam memimpin suatu usaha salah satunya ialah teori kepemimpinan transformasional. Pada jenis kepemimpinan ini pemimpin berupaya untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya sehingga mereka melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan melebihi dari pada target yang ditetapkan. Menjadi harapan bagi karyawannya tentu akan menjadikan mereka merasa aman dan nyaman.

Pada kenyataannya, setiap karyawan tidak hanya berfokus pada dorongan ekonomi saja. Terdapat faktor lain dalam proses merasa aman dan nyaman seperti hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukannya perhatian dan pengarahan dari pimpinan untuk mendorong hubungan kerja yang serasi. Yang mana hal ini berujung pada timbulnya loyalitas pada diri karyawan.

Loyalitas akan muncul apabila pemimpin dapat membangun dan menjaga hubungan yang nyaman dan aman bagi karyawannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto dan Zuraida (2020), yang menunjukkan bahwasanya ada hubungan positif signifikan antar kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Untuk itulah, setiap usaha pasti menginginkan karyawannya

loyal, karena karyawan yang loyal dipercaya memberikan kontribusi yang lebih maksimal dan dapat melakukan segala sesuatu pekerjaan secara optimal. Loyalitas karyawan terhadap suatu usaha sangat diperlukan terutama pada UKM, karena akan sulit bagi UKM untuk berkembang jika karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi. UKM binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi yang selanjutnya disebut Disperindag Kota adalah UKM yang terdaftar dalam data disperindag kota dan tergabung dalam Asosiasi.

Dari hasil observasi yang telah penulis lakukan dalam rentang waktu satu bulan terhadap beberapa UKM binaan Disperindag yang bergerak di bidang makanan ringan, penulis mengamati adanya beberapa ciri gaya kepemimpinan transformasional yang terlihat, seperti karyawan didorong oleh pemimpin untuk berpikir kreatif inovatif, pemimpin juga memberikan inspirasi motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal guna mencapai tujuan bersama, dan pemimpin juga membangun hubungan emosional dengan karyawannya. Pemimpin melihat kesempatan sebagai peluang untuk mencoba hal baru yang dapat dilakukan kepada usahanya dengan mengikuti kompetisi berstandar nasional hingga internasional sebagai ajang untuk cek kemampuan dan evaluasi serta meningkatkan kepercayaan diri usaha.

Berdasarkan hasil observasi penulis, beberapa UKM memiliki karyawan yang masa kerjanya lama. Dengan rata-rata masa kerja selama 5 tahun. Tanpa peningkatan Gaji yang signifikan yang diterima oleh karyawan, karyawan tetap bertahan bekerja sampai saat ini dengan hasil kerja yang optimal. Kesetiaan karyawan nya juga dapat dilihat saat karyawan tersebut diminta membantu ketika terjadi *urgensi* meskipun diluar hari kerja biasanya.

Berdasarkan pengamatan, penulis melihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin cocok dengan karyawannya. Berdasarkan Ridlo (2012), sejalan dengan hal ini yang mana pada pernyataannya dimaksudkan apabila karyawan tidak cocok atau sehati dengan pemimpinnya maka dapat menimbulkan stress dan menurunnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis ingin mengkaji lagi mengenai variabel kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan dan hubungan kerja pada UKM binaan Disperindag Kota dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan yang Di Moderasi Hubungan Kerja Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Binaan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diidentifikasi, peneliti mengambil beberapa rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan dan hubungan kerja pada UKM Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada UKM Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh hubungan kerja pada UKM Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan sebagai bahan literature untuk menambah wawasan dalam hal mengenai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan dan hubungan kerja pada UKM Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada UKM Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.

3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas yang dimoderasi oleh hubungan kerja pada UKM Binaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan baik secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Diharapkan untuk pelaku UKM selaku objek penelitian maupun diluar penelitian dan para akademisi sebagai bahan rujukan tambahan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel maupun objek penelitian yang serupa.
2. Diharapkan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi dapat menjadikan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan untuk membuat salah satu kebijakan yang dapat diterapkan kepada UKM di Kota Jambi.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan objek dan wilayah penelitian hingga variabel lain yang terkait dengan variabel kepemimpinan transformasional.

