

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia ini diakui sebagai acuan agar tercapainya tujuan perusahaan (Kharis, 2015). Dengan tidak adanya sumber daya manusia maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik serta mencapai tujuan dan target yang telah diharapkan. Jika sumber daya manusia berkualitas pada suatu organisasi maka akan mampu menciptakan banyak perilaku inovatif. Untuk mencapai hasil kinerja yang bagus membutuhkan perilaku yang bagus dari karyawan.

Didalam organisasi karyawan merupakan unsur terpenting. Karyawan merupakan penggerak organisasi dengan kualitas karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Dengan itu, untuk menghasilkan kinerja yang optimal amat penting untuk mengetahui bagaimana seseorang bekerja dan apa saja yang mempengaruhinya (Satwika & Himam, 2014).

Kepemimpinan (*leadership*) bisa dikatakan sebagai salah satu cara dari seorang pemimpin (*leader*) untuk mengarahkan serta mendorong seluruh unsur didalam suatu kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang memuaskan, maka dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Liyas, 2018). Seorang pemimpin haruslah bisa menerapkan

gaya kepemimpinan agar bisa mengelola bawahannya dengan itu seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perilaku anggotanya agar tercapainya keberhasilan organisasi (Tampi, 2014). Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya yaitu gaya kepemimpinan transformasional (Kharis, 2015).

Selain kepemimpinan, inovasi yaitu menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Cara agar dapat menghadapi era globalisasi dimana terjadi perkembangan teknologi yang cukup pesat dan terjadi perubahan tren ekonomi yang tak disangka, perusahaan harus cepat dalam menyesuaikan untuk praktik bisnisnya dan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan inovasi (Ariyani & Hidayati, 2018). Karyawan harus dituntut memiliki perilaku inovatif agar berlangsung efektif dari suatu perusahaan. Selain itu dengan kinerja perusahaan yang maksimal juga akan diperoleh apabila terdapat perilaku inovatif karyawan ditempat kerjanya (Korzilius et al., 2017). Perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu aktif dalam menyampaikan ide-ide kreatif, akan mencari teknik baru dalam bekerja, memiliki rencana mengembangkan ide baru, semangat mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja (Parashakti, et al., 2016). Semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh seorang guru, kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat dan apabila perilaku kerja guru yang kurang inovatif, akan

sangat menghambat tercapainya kinerja yang akan dihasilkan dan tujuan organisasi (Anshar, 2017).

Perhatian para ahli terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja cukup banyak. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hardhiansyah & Supriyadi (2016), Andreani & Petrik (2016), Johan, *et al.*, (2014), Septyan, *et al.*, (2017), Kharis (2015). Pada variable perilaku inovatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan Anshar (2017), Sujarwo (2017), Pramono (2010), Berliana & Arsanti (2018).

Namun sayangnya hasil-hasil penelitian mereka masih ada yang bertentangan. Seperti terlihat dalam tabel di bawah, penulis menemukan *gap research* dari penelitian-penelitian terdahulu yang focus pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. 1 Research Gap Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Cahyono et. al. (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Inkonsistensi hasil antara pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan
Sahidillah Nurdin & Acep Rohendi (2016)	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh	Inkonsisten hasil antara pengaruh Gaya Kepemimpinan

	Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Jawa Barat	terhadap Kinerja Karyawan	Transformasional dan Kinerja Karyawan
Diana Sulianti & Muh. Syaiful (2016)	The Influence of Transformational Leadership And Organization Culture On Work Motivation And Employee Performance At The State Property Service Office And Auction In East Java Province	Gaya Kepemimpina tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Inkonsisten hasil antara pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan gap penelitian

**Tabel 1. 2 Research Gap Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Gap Research</b>
Fitriana (2018)	Pengaruh Innovative Behavior Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja aebagai variable Intervening (Studi pada karyawan Bank Syariah Bukopin KC Surakarta)	Perilaku Inovatif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Inkonsistensi hasil antara pengaruh Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan

*Gap research* di atas menunjukkan masih perlunya dilakukan penelitian dengan topik yang sama untuk mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya. Untuk itu, penulis melakukan penelitian yang melibatkan 3 variabel tersebut, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

Namun, penulis melakukan pemodelan yang berbeda, yaitu dengan memberikan peran berbeda pada variabel perilaku inovatif, sebagai variabel intervening. Hal ini dilandasi oleh informasi dari literatur yang menyatakan bahwa agar memiliki perilaku inovatif, karyawan memerlukan dukungan dari pemegang kendali dalam organisasi yaitu seorang pemimpin (Kharis, 2015). Pemimpin yang baik harus bisa memperhatikan apa yang diperlukan bawahannya agar mendukung segala gagasan atau ide yang diberikan yaitu dengan kepercayaan yang lebih agar terciptanya tujuan organisasi (Laeli, 2017). Dalam menyampaikan visi dan misi seorang pemimpin harus mampu mendorong karyawan agar memahami dan mengerti tujuan perusahaan serta membawa perubahan yang berkesinambungan dengan pengolahan aktivitas kerja dengan cara memanfaatkan keahlian, bakat, kemampuan ide, dan pengalaman sehingga karyawan akan bertanggung jawab dan merasa terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu dalam hal ini seorang pemimpin ditantang untuk bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Dilatar belakangi *research gap* di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

**Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening”** dengan objek penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Purworejo.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai *variable intervening*?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai *variable intervening*.

## **D. Manfaat penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

Dari hasil penelitian ini maka penulis berharap dapat menjadi masukan atau tolak ukur bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia ini dan menambah kajian untuk sekolah/pendidikan dalam mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variable intervening.

### **b. Manfaat praktisi**

#### 1) Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini penulis berharap agar mampu menambah wawasan dan digunakan sebagai literatur untuk memperdalam ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia serta pengembangan dan kemajuan di masa yang akan datang.

#### 2) Bagi perusahaan

Dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada guru di MAN Purworejo.